

# Diplôme de Cadre de Santé



**ESM**

**Formation & Recherche en Soins**

**Université Paris-Est Créteil Val de Marne**

## **Le cadre de santé formateur en IFAP**

***« Accompagner l'intergénérationnalité »***

**Julie CAMEJA ANTUNES**

**DCS@18-19**

### **Note aux lecteurs**

Les mémoires des étudiants de l'Institut de Formation des Cadres de Santé de l'ESM sont des travaux personnels réalisés pendant l'année de formation.

Les opinions exprimées n'engagent que leurs auteurs.

Ces travaux ne peuvent faire l'objet d'une publication, en tout ou partie, sans l'accord des auteurs et de l'IFCS de l'ESM – Formation & Recherche en Soins.

## REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier tout d'abord, Véronique GUIBERT, ma directrice de mémoire, pour son accompagnement tout au long de ce travail, sa patience, son écoute, ses encouragements, sa réassurance, sa disponibilité et sa bienveillance.

Merci également à Morgane LE GAL, ma coordinatrice pédagogique référente, qui m'a guidée tout au long de ces dix mois de formation, qui a fait preuve de beaucoup de patience, de bienveillance, d'écoute et de réassurance.

Je tiens à remercier vivement, tous les professionnels de santé qui ont accepté de répondre à mes questions, dans le cadre de mes enquêtes exploratoires et définitives.

Je tiens également à remercier les apprenants qui m'ont si gentiment accordés leur confiance.

Je remercie également ma « team Ser'volt de l'ESM » : Sandrine, Florian, Christelle, Nathalie, Hugues. Mais aussi Émilie, Dominique, Justine et Magali. Ils ont été d'un grand soutien tout au long de cette année. Ils m'ont apporté leur aide précieuse mais aussi leur confiance, leur écoute et ont fait preuve de beaucoup de patience.

Un merci tout particulier à mes amies Anne et Caroline, qui ont été présentes dans les bons comme dans les mauvais moments de la formation.

A mes collègues de cœur Monique et Fabienne, pour leur soutien inconditionnel et leur aide si précieuse.

Je remercie chaleureusement mes parents et mon frère, pour avoir cru en moi depuis mon plus jeune âge, de leur soutien sans faille et avoir été un relai important pour mes enfants cette année.

Enfin et surtout, je tiens à remercier tout particulièrement « ma team family » Joao, Manon, Camille et Louis, qui ont été présents à mes côtés tous les jours, qui ont fait preuve de beaucoup de soutien, d'encouragements à mon égard et qui ont compris mon indisponibilité pour eux parfois difficile. Je leur dois beaucoup.....

# SOMMAIRE

Introduction .....	4
1 Du constat à la question de départ .....	5
1.1 Mon expérience en IFAP.....	5
1.2 Vers la question de départ.....	7
2 Le cadre de référence.....	10
2.1 Constat sociologique.....	10
2.2 L'intergénérationnalité.....	11
2.2.1 La génération « X ».....	11
2.2.2 La génération « Y ».....	12
2.2.3 La génération « Z ».....	14
2.3 La dynamique de groupe.....	16
2.3.1 Définition du groupe.....	16
2.3.2 Fonctionnement du groupe intergénérationnel.....	17
2.4 Le cadre formateur.....	17
2.4.1 De la monitrice au cadre de santé formateur.....	17
2.4.2 La posture du cadre de santé formateur.....	19
2.4.3 Concept accompagnement.....	23
2.5 L'apprentissage des apprenants.....	26
2.5.1 Référentiel des AP.....	26
2.5.2 La professionnalisation .....	28
2.6 De nouveaux modes d'apprentissage :.....	42
2.6.1 Différents outils proposés.....	42
2.6.2 Leviers qui favorisent les apprentissages et influent sur une population intergénérationnelle.....	42
3 Les hypothèses de recherche.....	49
4 L'enquête de terrain .....	51
4.1 Une démarche d'enquête qualitative.....	51
4.2 L'entretien semi-directif .....	51
4.2.1 Le déroulé de l'entretien .....	52
4.2.2 La présentation et l'analyse de résultats.....	53
5 Synthèse de l'analyse et réflexions .....	74
5.1 Les générations en formation.....	74
5.2 Le groupe.....	76
5.3 Les méthodes pédagogiques .....	77
5.4 La professionnalisation.....	79

6	Les limites de ce travail.....	82
6.1	Critiques du cadre théorique.....	82
6.2	Critiques de l'enquête .....	82
6.3	Les apports de ce travail.....	83
	Conclusion.....	84
	BIBLIOGRAPHIE.....	85
	TABLE DES ANNEXES .....	

## LISTE DES ABREVIATIONS

AP = Auxiliaire de puériculture  
ARP : Analyse Réflexion Professionnelle  
ARS : Agence Régionale de Santé  
ASE : Aide Sociale à l'Enfance  
ASSP : Accompagnement et Service de Soins à la Personne  
CDS : Cadre de Santé  
CEEPAME : Comité d'entente des écoles préparant aux métiers de l'enfance  
DEAP : Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture  
DGOS : Direction générale de l'offre de soins  
DIF : Droit Individuel à la Formation  
DRJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports et de la Cohésion Sociale  
ESM : École Supérieure de Montsouris  
IDE : Infirmier diplômé d'État  
IFAP : Institut de formation d'auxiliaires de puériculture  
IFCS : Institut de Formation des Cadres de Santé  
IFSI : Institut de Formation en soins infirmiers  
NTIC : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication  
PMI : Protection Maternelle et Infantile  
SAPAT : Service Aux Personnes et Aux Territoires  
TD : Travaux Dirigés  
TFE : Travail de Fin d'Étude  
TIC : Technique de l'information et de la Communication  
TP : Travaux Pratiques  
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

# INTRODUCTION

Dans le cadre de ma formation à l'Institut de Formation des Cadres de Santé, de l'École Supérieure Montsouris, et en vue de l'obtention du diplôme de Cadre de Santé, j'ai réalisé tout au long de ces dix mois mon mémoire de recherche.

Ce travail de réflexion a été pour moi l'occasion de mettre en pratique les enseignements théoriques institutionnels et universitaires, reçus pendant la formation. Cette démarche m'a permis de prendre du recul sur mon expérience professionnelle mais aussi d'aborder la thématique choisie avec une vision différente.

J'ai mené ce travail à terme grâce à l'accompagnement de ma directrice de mémoire et à ma guidante de l'IFCS, qui ont suscité chez moi un vif questionnement sur un sujet qui me tenait à cœur, dans ma pratique passée de formatrice au sein d'un Institut de Formation d'Auxiliaires de Puériculture, et ma pratique future de Cadre de Santé Formatrice en IFSI.

Cette thématique qui traite de l'accompagnement du Cadre de Santé formateur en IFAP, est abordée au travers de cinq grandes parties.

La première partie décrit le contexte de choix de cette thématique, en expliquant l'émergence et les représentations sur le sujet, et annonce la question de départ.

La seconde partie constitue le cadre de référence du mémoire, à travers lequel les notions qui me paraissent les plus importantes sont définies.

La troisième partie présente mes hypothèses de recherche qui ont émergées au cours de mes réflexions théoriques.

La quatrième partie présente les résultats de l'enquête que j'ai menée auprès des professionnels et des élèves, avec l'argumentaire de la méthodologie employée, et le déroulé des entretiens.

La cinquième partie rend compte des résultats entrecroisés de l'enquête, au travers de l'analyse des entretiens effectués auprès des professionnels de santé formateur, des élèves en institut de formation et de mon cadre théorique.

Avant de conclure, j'ai décidé dans une dernière partie, de présenter les critiques de ce travail, les limites de ma recherche et les apports de celui-ci en tant que futur cadre de santé formateur en IFSI.

# 1 Du constat à la question de départ

Infirmière diplômée d'état (IDE) en décembre 2003 puis diplômée puéricultrice en décembre 2004, je me suis toujours impliquée dans l'accompagnement des étudiants au cours de leur stage au sein du service de pédiatrie dans lequel j'ai exercé durant plusieurs années. De plus, j'ai pu accompagner les nouveaux professionnels arrivant au sein du service et les doubler durant quelques jours pour les former aux soins rencontrés dans le service. En 2009, lors de la réforme de la formation des étudiants en soins infirmiers, je me suis portée volontaire pour être tutrice de stage et ai pu me renseigner via le nouveau référentiel de formation sur l'accompagnement des étudiants. Cela pour être le plus efficace possible dans le parcours des étudiants et les amener à découvrir les différentes missions des professionnels de santé au sein du service de soins. De plus, en parallèle de cela, j'ai été à plusieurs reprises jury de TFE, j'ai donné des cours sur diverses thématiques dans des IFSI et IFAP.

Mon intérêt à effectuer les différentes missions auprès des étudiants, m'a amené à intégrer un institut de formation paramédical (IFAP) en 2011. J'ai été en charge d'une promotion dès la rentrée de septembre et ai été référente du tiers de la promotion des élèves auxiliaire de puériculture. Mes missions ont évolué au cours des années passées dans cet institut, je suis devenue référente de l'organisation des stages et de la formation, j'ai mis en place un partenariat pérenne au sein de différentes structures et établissements de santé. J'ai effectué ces différentes missions jusqu'à l'intégration à l'IFCS de l'ESM en septembre 2018.

## 1.1 Mon expérience en IFAP

Au sein de l'IFAP, nous accueillons les élèves pour une période de 10 mois correspondant à l'Arrêté du 16 janvier 2006 relatif à la formation conduisant au diplôme professionnel des auxiliaires de puériculture. Ce qui correspond à 41 semaines de formation répartie comme suit : 17 semaines d'apports théoriques sous forme de modules allant de 1 à 8 et de 24 semaines de stages dans différents lieux correspondant à 6 stages de 4 semaines dont un est optionnel.

En sept ans d'exercice auprès des élèves AP, j'ai pu observer l'évolution et les changements des comportements dans les apprentissages des apprenants.

En effet, j'ai pu constater que leur rapport entre pairs et envers les formateurs n'étaient plus les mêmes. Lorsque j'ai débuté mon exercice, je n'avais pas rencontré certaines difficultés, notamment celles dans l'implication dans les apprentissages des élèves/étudiants, ni n'avais rencontré de problèmes de comportements en stage lorsque je les encadrais dans mon exercice professionnel et cela durant toute la durée du stage. J'ai pu constater également que le rapport entre les différentes générations n'était plus le même qu'auparavant. Là où les échanges pouvaient être formateur et être un appui lors des apprentissages institutionnels, ils devenaient de plus en plus pauvres et peu enclins à la discussion.

J'ai constaté que les générations Y et Z arrivant en formation ont une façon très différente d'apprendre par rapport à la génération X. Les supports d'apprentissage ne sont pas les mêmes, d'un côté on va rencontrer des besoins d'apprentissage numériques avec un accès rapide à l'information et d'un autre côté on va être dans un apprentissage plus conventionnel (cours magistraux par exemple). Le cadre de santé formateur aura donc une information plus linéaire et descendante pour la génération X et un apprentissage plus varié et numérisé pour les deux autres générations. On peut se poser la question si cette dernière tendance ne s'accroîtra pas avec l'arrivée de la génération Z dans les instituts de formation. Ces relations changeantes impactent sur



la dynamique de groupe qui s'est modifiée et est devenue différente, il y a des conséquences dans les apprentissages et cela peut être négatif comme positif, cela dépend des situations rencontrées et de la dynamique instaurée au sein de la promotion des apprenants. Pour exemple, j'ai constaté des sous-groupes générationnels qui se sont formés dans les groupes que nous avons formés au départ. En effet, afin de faciliter les échanges, nous avons fait le choix de diviser la promotion de 60 en 2 groupes, l'objectif étant de pouvoir faciliter les échanges entre les intervenants et les apprenants. Cela n'a pas eu forcément un impact positif car les apprenants n'interagissent pas davantage. J'ai observé que parfois les élèves se séparent physiquement et se répartissent dans la salle pour ne pas être au contact des autres personnes du groupe. Nous pouvions entendre parfois des commentaires négatifs sur ceux qui posaient des questions lors des cours ou travaux de groupe.

Ce qui parfois aggravait le climat déjà bien compliqué et tendu dans le groupe.

Un autre constat que j'ai pu effectuer est que les générations Y et Z font étalage de leur vie privée sur les réseaux sociaux, auprès du groupe en formation, des formateurs et des tuteurs de stages. Elles n'ont pas de barrières et parlent haut et fort de tout ce qui se passe dans leurs vies. Par contre dans les apprentissages, elles ne vont pas forcément s'exprimer en cours ni lors des travaux de groupes. Ces dernières utilisent plus le numérique au quotidien pour chercher l'information, communiquer. Parfois cela peut être déstabilisant pour l'autre génération et les formateurs qui n'ont pas les mêmes conduites. Cela renforce un clivage grandissant intergénérationnel et peut susciter une incompréhension entre les personnes.

De ma place de formateur, j'envisage l'hétérogénéité du groupe comme une force d'apprentissage et de partage, donc d'aide à la professionnalisation par la réflexivité que demande ces échanges professionnels. Cela permet la maturation professionnelle des apprenants. Ils sont complémentaires dans le travail et les apprentissages ce qui peut être un avantage pour les faire réfléchir et les faire avancer dans leur posture professionnelle. Nous pouvons voir parfois un conflit sociocognitif qui rappelle le est « un conflit qui se développe lorsqu'apparaît, chez un individu, une contradiction ou une incompatibilité entre ses idées, ses représentations, ses actions. Cette incompatibilité, perçue comme telle ou, au contraire, d'abord inconsciente, devient la source d'une tension qui peut jouer un rôle moteur dans l'élaboration de nouvelles structures cognitives. Mais il est bien des façons de traiter mentalement un conflit cognitif, et elles ne conduisent pas toutes à un progrès intellectuel ». <sup>1</sup> Toutefois, les situations échangées permettent aux apprenants de réfléchir et de se questionner et donc de les faire progresser.

Nous pouvons travailler sur les différentes représentations des apprenants et ainsi les faire réfléchir à différents concepts. Nous les mettons en situation de soin pour appréhender les divers moments qu'ils vont rencontrer dans leur cursus cela en vue de les aider à se professionnaliser et d'avoir une réflexivité professionnelle. Cela peut nous amener à définir brièvement le concept du socioconstructivisme qui peut être « ni un mode d'enseignement, ni une méthode, ni une pratique pédagogique. Il n'est pas plus une théorie de l'enseignement. Ce n'est qu'une réponse, celle de l'ensemble de la recherche, à la question générale : qu'est-ce qu'apprendre ? Comment les êtres humains apprennent-ils ? Cette théorie dit que chaque être humain construit sa connaissance. Que tout apprentissage passe par une activité mentale de réorganisation du système de pensée et des connaissances existantes de chacun. Que sans cette activité, aussi invisible qu'intense et complexe, aucun savoir nouveau ne peut être intégrée. Elle insiste en outre sur le rôle majeur des interactions sociales pour que cette activité de construction ait lieu (d'où le mot socio ajouté au mot constructivisme). » <sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> <https://www.cairn.info/publications-de-Jacques-Toussaint--83829.htm>

<sup>2</sup> <https://www.meirieu.com/FORUM/vellas.pdf>

Le formateur peut s'appuyer sur ce concept pour effectuer des choix pédagogiques adaptés aux apprenants. Cela reste bien entendu de la théorie puisque dans la pratique, on peut voir que le fonctionnement du groupe va influencer la mise en application de celle-ci. Il est de notre rôle d'observer, de comprendre, d'ajuster notre pratique au regard de ce fonctionnement de groupe afin de répondre aux besoins des élèves. Il est parfois en difficulté surtout dans l'utilisation d'outils pédagogiques, les moyens utilisés permettront l'intégration des informations et ainsi des savoirs aux élèves.

Il peut être en difficulté également sur un plan plus personnel car une question se pose à nous sur le positionnement et sur les limites acceptables du formateur face aux apprenants. Ce qui m'a amené à me questionner sur : quelles sont les informations nécessaires à connaître pour accompagner l'apprenant dans son parcours professionnalisant ? Doit-on avoir des informations sur la vie personnelle des élèves ? Quand doit-on stopper et limiter les informations données par les élèves ? Est-ce que les limites établies n'altéreront pas la relation de confiance établie avec l'apprenant ? Est-ce que les informations recueillies peuvent servir dans l'accompagnement et la guidance du cadre de santé formateur et ainsi renforcer la relation de confiance de l'apprenant envers son formateur ?

Toutes ces interrogations me permettent aujourd'hui de cheminer la problématique que j'ai rencontrée dans mon parcours professionnel et m'amène à me questionner davantage pour permettre l'émergence de ma question de départ.

## 1.2 Vers la question de départ

En partant du principe que l'accompagnement de l'élève est un rôle fondamental dans les missions du cadre de santé formateur et que celui-ci s'adapte au mieux à son apprenant afin d'assurer un suivi personnalisé et répondre à ses besoins, on peut dire que le cadre utilise la notion de « maternage », il faut qu'on soit un compagnon de route et non pas un parent qui les infantiliserait, l'environnement de l'institut étant déjà favorable à une certaine régression comportementale, il faut que le formateur mène à bien sa mission à savoir de permettre la diplomation de l'élève. Je pense que ce maternage est indispensable dans l'accompagnement bienveillant des élèves tout en gardant une distance professionnelle. Il faut que celui-ci puisse s'émanciper et s'autonomiser dans ses pratiques professionnelles pour être prêt lorsqu'il sera diplômé. Nous devons adopter une relation d'aide et un accompagnement efficace pour permettre la professionnalisation des apprenants. Cela en adoptant une attitude bienveillante, on parle de notion de « care-giving » qui peut être définie comme « le versant parental de l'attachement (Bowlby, 1988). Il représente la capacité à donner des soins, à s'occuper d'un plus jeune que soi que ce soit au niveau physique ou affectif. Le caregiving représente la complémentarité du système de comportements des parents et de l'enfant, il s'agit d'un « équilibre dynamique » (Bowlby, 1978 ; Cassidy, 2000). Cassidy (1999), propose d'utiliser le terme de caregiving system, introduit au préalable par George et Solomon (1999), afin de donner une description spécifique des comportements parentaux visant à obtenir la proximité et le réconfort à partir du moment où ils ressentent la détresse de l'enfant ou lorsque celui-ci se sent en danger. Selon ces auteurs, ce système serait la réciproque du système d'attachement et aurait une fonction adaptative : la protection des jeunes enfants. Les différents signaux produits par l'enfant, qu'ils soient internes ou externes, que les parents considèrent comme dangereux pour leur enfant vont venir activer le système de caregiving. Celui-ci sera par la suite désactivé lorsque l'enfant sera

réconforté. Cependant, il est important de noter que toutes les figures d'attachement ne sont pas obligatoirement des caregivers (Howes, 1999).

En effet, l'individu afin de pouvoir être considéré comme un caregiver, doit être présent régulièrement et apporter différents soins à l'enfant que ce soit au niveau physique ou au niveau émotionnel. Selon Cassidy (2000), le caregiving dépend également des croyances culturelles, de la parentalité, de la qualité de l'environnement et de l'état émotionnel dans lequel se trouve le caregiver mais aussi du comportement de l'enfant. Ainsi, certains facteurs peuvent venir interférer les soins prodigués par le caregiver (Sroufe, 1985) comme le réseau relationnel, la relation conjugale, les conditions de vie, le stress (Crockenberg, 1981), les ressources matérielles et financières (Ainsworth, 1985), mais aussi l'histoire parentale et l'expérience du parent en tant qu'enfant. »<sup>3</sup>

En résumé et en s'appuyant sur cette notion, on peut en déduire que l'apprenant doit être sûr dans son apprentissage et dans l'institut de formation auquel il appartient. Cela pour s'épanouir, être dans de bonnes conditions pour permettre l'acquisition des compétences nécessaires à sa future profession. Le formateur grâce à son accompagnement personnalisé et sécurisant lui permettra de pouvoir faire son cheminement personnel et professionnel. Il représente donc une figure d'attachement indispensable à l'apprentissage ? Je pense que ces valeurs sont indispensables pour le cadre de santé formateur dans l'accompagnement des apprenants, c'est pourquoi il m'est nécessaire de présenter cette théorie qui m'accompagne dans ma pratique quotidienne dans l'institut où j'exerce depuis plusieurs années. Rappelons que « l'écoute bienveillante contribue à l'épanouissement des individus, développe la confiance en soi, valorise et ainsi encourage les échanges entre collaborateurs, stimule la créativité et l'innovation, et favorise les acquisitions de nouvelles compétences. »<sup>4</sup>

De plus, le formateur doit pouvoir donc s'adapter aux différents outils proposés afin de répondre aux besoins de chacun. Prenons par exemple les TIC (Technique de l'Information et de la Communication), qui sont des outils indispensables pour les nouvelles générations ou l'enseignement en pédagogie inversée qui rappelons-le est une technique d'apprentissage où « l'élève peut préparer le cours à la maison à l'aide de vidéos, de podcasts, de lectures conseillées par le maître. La séance en classe est alors un grand brainstorming de ce qui a été construit ou pour le moins étudié. On travaille en groupe, on bâtit un projet, on s'entraîne autour de tâches complexes... »<sup>5</sup>. Cela permet à l'apprenant d'apprendre à partir d'une méthode de recherche de l'information et lui permet d'intégrer les savoirs.

Je me questionne sur la posture du cadre de santé formateur pour rester équitable face à ces apprenants de cursus hétérogènes, intergénérationnel, de milieux socio-culturels différents. Les questions que l'on peut se poser à ce stade sont jusqu'où doit aller le cadre de santé formateur dans l'utilisation d'éléments pédagogiques ? Où sont les limites ? Quelles sont les informations utiles pour les accompagner au mieux dans leur professionnalisation ? Est-ce que la place du formateur a évolué ?

Tout au long de mon parcours, de mes réflexions et recherches, je me suis interrogée, ce qui a fait émerger un autre questionnement. Afin de consolider mes interrogations, j'ai effectué deux

---

<sup>3</sup> <http://www.etab.ac-caen.fr/apiedu/maternelle/docs/IENmaternelle-theorieattachement.pdf>

<sup>4</sup> POIRIER Sylviane du management bienveillant en institut de formation à la bientraitance du patient - Soins cadres N°83 août 2012

<sup>5</sup> <https://lewebpedagogique.com/2013/03/12/la-pedagogie-inversee-bouleversons-nos-manieres-denseigner/>

entretiens exploratoires qui ont confirmé qu'il y avait une hétérogénéité importante dans les groupes en formation et que le cadre formateur devait adapter des méthodes pédagogiques pour répondre aux besoins des apprenants. L'intergénérationnalité dans la formation pouvait être bénéfique grâce au partage d'expériences et parfois négative par l'ambiance que cela instaurait au sein du groupe des apprenants. Le cadre formateur pratiquait un accompagnement et un enseignement différent pour personnaliser le parcours des élèves notamment il utilise différentes méthodes d'apprentissage comme le numérique ou les cours magistraux pour répondre aux demandes des apprenants.

C'est par ce cheminement et mes différentes interrogations que j'ai pu établir une question de départ qui est :

**En quoi l'intergénérationnalité auprès des étudiants AP impacte sur la dynamique de groupe et influe sur l'accompagnement mis en œuvre par le cadre de santé formateur, quels sont les leviers que possède celui-ci pour favoriser l'apprentissage dans une situation complexe ?**

Afin d'explicitier ma question de départ, je vais maintenant approfondir d'un point de vue théorique les caractéristiques des générations, définir la notion du groupe en formation, la professionnalisation et le rôle du cadre formateur.

## 2 Le cadre de référence

### 2.1 Constat sociologique

Selon le CEEPAME, on compte à peu près 3000 étudiants en formation AP chaque année. Les élèves AP, sont en quasi-totalité des jeunes femmes appartenant à la génération Y. Cependant j'ai en formation des personnes appartenant à la génération X et Z. Ces élèves arrivent en formation avec des niveaux très hétérogènes (niveau scolaire, culture et âges différents). 29% ont un niveau inférieur au Baccalauréat, 70 % ont le Baccalauréat voire un diplôme supérieur. En cursus complet, l'âge des élèves se situe entre 17 et 58 ans, avec une moyenne égale à 23 ans. Celle-ci peut s'expliquer par la poursuite des études, après un temps d'expériences professionnelles dans le secteur petite enfance ou autres, ou d'une réorientation professionnelle.

Les lieux d'exercice des AP <sup>6</sup> référencés en 2013 par le CEEPAME, sont représentatifs de ceux où les élèves AP peuvent effectuer les stages au cours de la formation.

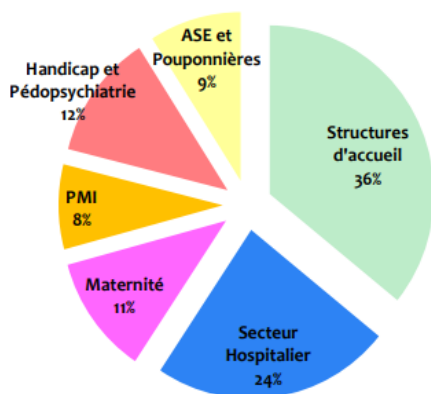


Figure 21 : Détail de la composition du panel

Leurs motivations sont décrites par Bourgeon<sup>7</sup> qui relèvent trois thèmes des raisons du choix de cette profession : l'aide par la relation, le besoin de se sentir utile et le désir de soigner.

Celles-ci sont également en lien avec leurs histoires de vie qui sont parfois difficiles, j'ai pu rencontrer des élèves orphelins d'un des parents, en situation de maltraitance, de drogues, d'alcool, de précarité sociale.... Elles souhaitent exercer un métier qui est dans la réparation, l'aide... De plus, cette formation dure 10 mois et leur donne un diplôme à la sortie de l'institut, les élèves peuvent travailler très rapidement et ainsi s'émanciper plus vite de leur contexte familial.

Elles ont souvent une image idéalisée du métier et souhaite travailler surtout auprès des tout-petits en crèche ou en maternité. Elles sont influencées par des blogs sur le net ou la télé-réalité comme l'émission « baby-boom » par exemple, qui leur montre le côté idyllique de la profession. Il faut retravailler sur ces représentations et leur faire comprendre que la réalité peut-être tout autre de ce qu'elles imaginent. Le métier « quand il est regardé, est enjolivé, parce que les bébés, dans notre imaginaire social, séduisent davantage que le travail administratif ou industriel (Ulmann, Rodriguez et al., 2015). Cet attrait pour les petits estompe le réel de l'activité. Il maintient dans l'invisibilité les compétences déployées pour faire face à la complexité des missions, en tension entre une relation

<sup>6</sup> [https://www.ceepame.com/wp-content/uploads/2018/07/evolution\\_et\\_formation\\_du\\_metier\\_ap\\_etat\\_des\\_lieux\\_ceepame\\_juillet\\_2013\\_0.pdf](https://www.ceepame.com/wp-content/uploads/2018/07/evolution_et_formation_du_metier_ap_etat_des_lieux_ceepame_juillet_2013_0.pdf)

<sup>7</sup> Ibid P.116

de care (prendre soin des enfants) et une relation de service (répondre aux demandes des parents, souvent exigeants s'agissant de leur progéniture) (Delgoulet et al., 2011 ; Ulmann, 2012) »<sup>8</sup>.

Elles seront donc accompagnées par le cadre de santé formateur ou les professionnels de terrain. Elles auront une vision plus réaliste mais en gardant un certain idéal car nous tendons toujours vers cela auprès de nos étudiants.

Les expériences que vivra l'élève AP lors de sa formation, tant en stage qu'à l'institut permettront de changer les représentations et d'acquérir de nouvelles connaissances du métier. Les élèves seront au plus juste de la réalité des professionnels. Dubar (2015 P 110) nous explique que « « les idées » antérieures étaient souvent des stéréotypes qui ont été mises à mal par des expériences vécues. » L'élève devra bâtir de nouvelles idées de la profession et rester investie et impliquée dans la formation malgré le vécu professionnel différent de ce à quoi elles s'attendaient. Il faudra qu'elle rentre dans une dynamique d'apprentissage qui est décrit selon LEDESMA<sup>9</sup> comme une « dynamique s'enclenche par des vécus significatifs pour le sujet débutant, comme un décalage entre l'intégration souhaitée ou imaginée et celle vécue, une injonction à être rapidement opérationnel, et une prise de conscience de sa professionnalité centrée sur la responsabilité et l'autonomie professionnelle ». Il faudra que les formateurs répondent au mieux aux besoins des apprenants et qu'ils les accompagnent tout au long de leur apprentissage. Pour cela, nous devons tenir compte des besoins individuels et de l'aspect générationnel des apprenants.

## 2.2 L'intergénérationnalité

Nous pouvons définir la génération « comme étant constituée d'individus partageant les mêmes traits et valeurs culturels, intégrés par eux au moment de leur enfance et de leur jeunesse, et ce en relation étroite avec leur époque et les influençant tout au long de leur vie. »<sup>10</sup>

Afin de comprendre les différences générationnelles que l'on rencontre en formation, je vais décrire chacune d'elles afin de les connaître et ainsi cibler leurs attentes. Nous comprendrons que de par l'évolution de notre société nous sommes passés d'une « génération de transmission à une génération individualiste ».<sup>11</sup>

### 2.2.1 La génération « X »

Génération qui succède aux baby-boomers, elle débute dans les années 60 et se termine au début des années 80 (1965-1980).

« Cette génération a développé un goût certain pour travailler dans une institution discrète et bienveillante qui veillerait à l'harmonieux développement de ses ressources humaines. La généralisation des nouvelles technologies dans le domaine de la diffusion et du partage de l'information est douloureuse et porteuse d'inconfort et de stress. Cette priorité accordée au présent instantané, au détriment d'un futur à réfléchir, bouscule chez les individus de cette génération leur rapport culturel au temps et provoque chez eux un réel mal-être. Reste que sur un plan personnel, pour les membres de cette génération, les nouvelles technologies sont avant tout de beaux objets

---

<sup>8</sup> ULMANN, A. (2018). Les apprentis, au cœur de « l'introuvable relation » formateur-tuteur. *Formation emploi*, 141(1), 11-26.

<sup>9</sup> LEDESMA L. Les infirmiers débutants : quelles transformations identitaires ? <https://crf.hypotheses.org/114>

<sup>10</sup> LAMBERT Jacques « management intergénérationnel » édition Lamarre fonction cadre de santé P.3

<sup>11</sup> Fonction cadre de santé édition Lamarre Jacques Lambert « Management intergénérationnel »

qu'il leur est agréable de posséder. »<sup>12</sup> Cette génération se considère rebelle, elle a un rapport au corps qui est libéré et épanoui. Elle vit dans un temps projeté et linéaire. Le travail est identitaire, elle souhaite réussir sa vie et cela passe par son rapport au travail. Elle prépare son futur et s'inscrit dans un schéma moins patriarcal avec un rapport différent de leurs parents. On est encore dans une transmission patriarcale mais beaucoup moins marquée qu'avec la génération des baby-boomers. Elle vit sa vie plus librement et fait ses choix de carrière et de vie familiale.

Pour comprendre cette génération, il faut comprendre son histoire de vie qui n'a pas été toujours facile. En effet, sur le marché du travail, cette génération a eu des difficultés pour s'intégrer, puis elle a dû se battre pour obtenir un salaire satisfaisant et pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière. Elle se forge donc un esprit de compétition dans une société où l'individualisme est valorisé à travers le chacun pour soi et le besoin de sécuriser à travers l'argent, le diplôme, la carrière. Cette génération est extrêmement exigeante envers elle-même et ne s'accorde plus la possibilité du droit à l'erreur. Elle a l'impression d'être peu visible aux yeux des autres et vit cela comme une usurpation.

La génération X aspire évidemment à tirer le meilleur profit du renouvellement des effectifs, puisque le départ à la retraite massif des baby-boomers offre des perspectives intéressantes, et elle est prête à défendre ses intérêts face aux nouvelles générations, elle devient parfois compétitive. Elle les considère comme des enfants gâtés, ce qui renforce le clivage intergénérationnel.

### 2.2.2 La génération « Y »

Cette génération compte près de 16 millions de personnes et est appelée « Millénials, Echo-Boomers, Nexters ; Generation why, Gen Y, Yers, le Y illustrant why ; Génération internet, Digital natives, Génération me, Génération zapping, etc. »<sup>13</sup> c'est une génération « passionnée par le web et les technologies récentes, réticentes à s'investir dans l'entreprise mais prête à travailler sans fin si le projet la motive, ouverte sur le monde, la génération Y est celle du questionnement et de la remise en question »<sup>14</sup>. Cette génération va peu à peu imposer ses codes à la société comme ce fût le cas pour la génération des baby-boomers. C'est une génération qui se définit en « i » comme interconnectée, inventive, individualiste et surtout impatiente.

Génération émergente des années 80 jusqu'au deuxième millénaire, elle semble être marquée par les progrès technologiques. Les impacts de ceux-ci et de la généralisation d'internet paraissent un des facteurs marquants pour les apprentissages. Cette génération se différencie de la précédente et effectue une mutation qui est définie par Michel Serres comme « une période comparable à l'aurore de la Pleiadia, après que les grecs apprirent à écrire et démontrer ; semblable à la Renaissance qui vit naître l'impression et le règne du livre apparaître ; période incomparable pourtant, puisqu'en même temps que ces techniques mutent, le corps se métamorphose, changent la naissance et la mort, la souffrance et la guérison, les métiers, l'espace, l'habitat, l'être au monde. Un changement complet de paradigme qui est aujourd'hui celui de toute la société et qui fait naître un sentiment de détresse immense chez tous ceux qui ne s'y reconnaissent plus... »<sup>15</sup>. Cette génération est « la

---

<sup>12</sup> LAMBERT Jacques « management intergénérationnel » édition Lamarre fonction cadre de santé p.100 et 101

<sup>13</sup> DEMOUGEOT-LEBEL, Enseignants-chercheurs de la Génération Y : incidence sur les pratiques pédagogiques ? Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur, 30-3,2014, p. 3

<sup>14</sup> La génération Y Olivier Rollot PUF p.5

<sup>15</sup> SERRES M. Éduquer au XXI ème siècle, mars 2011 : [http://www.lemonde.fr/idees/article/2011/03/05/eduquer-au-xxi-siecle\\_1488298\\_3232.html](http://www.lemonde.fr/idees/article/2011/03/05/eduquer-au-xxi-siecle_1488298_3232.html)



première génération à avoir été élevée avec les innovations techniques technologiques ».<sup>16</sup> En effet, ils manipulent au quotidien la téléphonie mobile, internet, les réseaux sociaux, ère de la mondialisation et des écrans tactiles. C'est une génération décrite comme « désirée » mais qui devient une génération « angoissée ». En effet, Philippe Meirieu décrit que la société dans laquelle nous vivons est pour « la première fois, une société où l'immense majorité des enfants qui viennent au monde sont des enfants désirés. Cela entraîne un renversement radical : jadis, la famille « faisait des enfants », aujourd'hui, c'est l'enfant qui fait la famille. En venant combler notre désir, l'enfant a changé de statut et est devenu notre maître : nous ne pouvons rien lui refuser, au risque de devenir de « mauvais parents » ». <sup>17</sup> Elle est ainsi souvent dénigrée pour son manque de respect, la baisse de son niveau scolaire par rapport aux générations précédentes et son mode de communication plus technologique qu'en face à face.

On rencontre donc une crise de l'autorité notamment patriarcale du fait de l'évolution du schéma familial (droit de vote pour les femmes et acquisition de l'indépendance financière, droit à l'avortement...). Les « Y » se méfient donc des autres générations qui semblent « leur léguer tous leurs problèmes, les jeunes Y ont tendance à ne faire confiance qu'aux autres Y dans une culture du peer to peer (pair à pair) exacerbée. Eux seuls peuvent comprendre ce que c'est d'être enfant du désir vivant dans une société hyperconnectée et multiculturelle... », <sup>18</sup> ils sont donc solidaires entre eux ce qui est contraire aux « X » et aux baby-boomers.

Les « Y » sont plus sensibles à l'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle. En effet, ils veulent prendre le temps de vivre même s'ils s'impliquent dans leur travail celui-ci est relayé au second plan ce qui est le contraire de la génération précédente. Ils cherchent à s'investir davantage dans leur vie privée. Cela concerne autant les femmes que les hommes, on s'éloigne du traditionnel clivage où la femme restait à la maison pendant que l'homme allait travailler et finançait la vie de famille.

De plus, cette génération suscite débats et questionnements au niveau pédagogiques. C'est actuellement celle qui constitue la majorité des étudiants en formation paramédicale. Au sein de la formation ils sont « davantage demandeurs d'un guide qui les aide à construire les compétences afin de s'adapter aux évolutions de leur profession dans le futur. » <sup>19</sup> Diane Skiba et Amy Barton <sup>20</sup> précisent que « le modèle de transmission du savoir est désuet avec cette génération, qui a plutôt besoin d'un modèle centré sur l'apprenant. » Pour ces raisons, les étudiants de la génération Y sont demandeurs d'une relation privilégiée avec leurs formateurs, j'entends par cette demande un besoin de contact personnalisé avec son formateur et donc un lien de confiance privilégié établi avec celui-ci, on retrouve ici le besoin de « maternage », et d'identification à ses pairs. Plusieurs études montrent que les « Y » préfèrent être dans l'action plutôt qu'être dans le savoir. « Dans cette même logique, les étudiants de la génération Y utilisent volontiers une approche par essais et erreurs : si auparavant, on ne pouvait commencer à manipuler qu'après avoir longuement réfléchi et envisagé toutes les possibilités, les étudiants de la génération Y aiment apprendre en faisant, et donc en se trompant. » <sup>21</sup>

---

<sup>16</sup> DEJOUX Cécile, WECHTKER Heidi. Diversité générationnelle : implication, principes et outils de management, Management et Avenir, n°43, mars2011, p.229

<sup>17</sup> MEIRIEU Philippe le monde 2011 « contre l'idéologie de la compétence, l'éducation doit apprendre à penser. »

<sup>18</sup> ROLLOT Olivier la génération Y PUF p.59

<sup>19</sup> ENGELS Cynthia ergothérapeute formatrice à l'IFE de l'UPEC doctorante en Sciences de l'éducation « les étudiants de la génération Y en formation » SOINS CADRES n°88 novembre 2013

<sup>20</sup> SKIBAD, BARTON A. Adapting your teaching to accomodate the net generation of learners, OJIN. Online J Issues Nurs. 2006; 11 : Manuscript 4.

<sup>21</sup> ENGELS Cynthia « les étudiants de la génération Y en formation » SOINS CADRES n°88 novembre 2013



Ils sont demandeurs de nouvelles technologies pour se former, c'est la génération jeux vidéo, ils ne contentent pas de lire les livres et manuels, ils ont besoin de comprendre via d'autres outils. Ils aiment être stimulés et acteurs, parfois même ils aiment être amusés, cela le permet de s'impliquer dans les savoirs.

Les « Y » veulent tout comprendre ce qu'on leur demande, ils ont besoin de cela pour pouvoir intégrer et s'impliquer dans les projets ou le travail demandé. Ils sont capables de traiter plusieurs informations en même temps d'être créatifs et être multitâches, c'est une génération dite « débrouille ». Par contre, on constate leur incapacité à rester concentrés lors de travaux demandés, ils se concentrent beaucoup plus lorsqu'ils jouent aux jeux vidéo. D'où le fait, de diversifier les apports et les outils proposés.

De plus, cette génération a plus une logique de « compétence » qui est mise en place dans de nombreuses entreprises et filières paramédicales. On parle de compétences dans les apprentissages, elle veut être efficiente et reconnue dans la valeur du marché de l'emploi. Ils souhaitent être considérés comme des partenaires et non des subordonnés.

Les « Y » ont mis le pied à l'étrier de la génération « Z » qui va être celle du « lâcher prise », elle va faire perdurer ainsi les codes mis en place par ses prédécesseurs mais en invente des nouveaux propres à leur génération.

### 2.2.3 La génération « Z »

Née au début des années 2000, cette génération est aussi appelée la génération « C » pour communicative ou « Emos » pour émotionnelle. C'est « la vraie génération digitale native »<sup>22</sup>. Surfant sur les réseaux sociaux au quotidien, cette génération communique davantage via le numérique, elle y consacre beaucoup plus de temps que la génération précédente déjà bien multi-connectée.

« S'il veut captiver sa classe, le professeur aura tout intérêt à lui proposer des exercices interactifs tout en vérifiant en direct les réponses de ses élèves et en les comparant pourquoi pas à d'autres élèves d'autres classes. Il en ira de même dans les entreprises, lesquelles devront apprendre à travailler avec des salariés nomades et soucieux de leur indépendance ».<sup>23</sup>

Cette génération qui a connu le numérique dès son plus jeune âge par l'utilisation des tablettes tactiles, semble très communicante et n'hésite pas à interpeller les adultes. Toutefois, elle est marquée par la notion « d'adolescent » avec une absence de transition entre l'enfance et l'âge adulte, l'adolescence n'est plus le passage rituel obligatoire comme auparavant. Nous remarquons l'émergence d'un nouveau statut qui dure dans le temps.

Comme nous avons pu voir précédemment, la génération « Y » est beaucoup plus créative que la génération « X », on peut se poser la question si la génération « Z » le sera encore plus. En effet, ils ont « une facilité de brasser les activités à distance, de faire le buzz autour d'une idée ou d'une marque, de s'adapter à leur environnement en se montrant d'une réactivité déconcertante dans

---

<sup>22</sup> La génération Y Olivier Rollot PUF p.263

<sup>23</sup> ROLLOT Olivier « La génération Y » PUF p.265

l'obtention des données et le partage d'informations, et pourquoi pas, demain, de créer leur propre e-commerce de façon précoce, en lien direct avec une communauté devenue mondialisée. »<sup>24</sup>  
Les « Z » n'hésite pas à dépasser les frontières, à communiquer avec le monde entier en quelques clics. Ils n'ont pas de barrière et ont conscience que l'avenir qui se présente à eux sera compliqué et incertain. La menace d'un retour en arrière des libertés semble réelle, et notamment avec internet et la protection des données. Elle va devoir lutter pour garder certaines libertés mais se préserver également et filtrer ce qu'elle partage sur les réseaux sociaux.

Elle préfère faire une accumulation des expériences plutôt que faire des choix, elle sait que sa vie « sera longue et pleine d'imprévus qui seront autant d'occasions que de bifurcations. Dès lors, pourquoi s'enfermer alors qu'ils savent bien qu'il leur faudra rester longtemps souples, mobiles et adaptables. En effet, tout reste possible tant que le choix n'est pas définitif. »<sup>25</sup>

Elle n'a plus besoin des adultes pour aller chercher l'information, son rapport aux savoirs et aux valeurs est ainsi modifié. Ils ne se retrouvent plus dans une transmission intergénérationnelle mais dans un processus individuel d'accès aux connaissances.

Le travail est devenu très secondaire pour cette génération qui le considère comme pathogène (stress, problèmes physiques et psychologiques, harcèlement...), elle ne peut être donc source de plaisir et de réalisation de soi. Il est considéré comme source de revenus, pour être attractif, il faudrait qu'il ressemble le plus possible au quotidien de vie, j'entends par cela qu'il doit pouvoir expérimenter et s'aventurer, il doit avoir une part de hasard, et d'imprévus pour qu'il puisse travailler à l'intuition.

« Les membres de la génération « Z » ne sacrifieront pour rien au monde leur personnalité, leurs convictions, mais c'est bien à travers le collectif qu'ils expriment le mieux leur individualité ».<sup>26</sup>

En résumé, il faut comprendre que les génération « X » et « Y » ont des attentes vis-à-vis du travail à savoir :

- « - Attentes matérielles telles que le salaire et les avantages sociaux ;
- Attentes sociales à travers les relations humaines vécues au sein de la sphère professionnelle ;
- Attentes relatives au développement personnel : capacité à s'exprimer dans son activité, intérêt pour le contenu du travail, réussite et utilité sociale. »<sup>27</sup>

D'après Abraham Maslow, il est primordial de satisfaire les attentes sociales de l'individu pour favoriser ou pas l'accès aux autres attentes comme le développement personnel par exemple. Il est donc nécessaire de connaître le vécu des nouvelles générations pour satisfaire leurs besoins.

Certains auteurs se positionnent et affirment que la nouvelle génération n'est pas sectaire mais fonctionne par clan. On parle de groupe hétérogène et qui se rassemble car ont entre eux des points communs. Je pense qu'il est nécessaire d'aborder cette notion de groupe et de comprendre comment il fonctionne pour pouvoir l'accompagner en formation.

---

<sup>24</sup> ROLLOT Olivier « la génération Y » PUF p.267

<sup>25</sup> LAMBERT Jacques « Management intergénérationnel » Fonction cadre de santé édition Lamarre P.131

<sup>26</sup> OLLIVIER Daniel et TANGUY Catherine « Générations Y et Z » édition deboeck P.108

<sup>27</sup> OLLIVIER Daniel et TANGUY Catherine « Générations Y et Z » le grand défi intergénérationnel édition deboeck P.103

## 2.3 La dynamique de groupe

### 2.3.1 Définition du groupe

Je pense nécessaire de détailler ce qu'est l'appartenance au sein d'un groupe et de comprendre son fonctionnement, cela pour accompagner au mieux les élèves en formation professionnelle. Nous pourrions le définir comme le fait d'appartenir à une collectivité. C'est donc un besoin inné chez l'individu. « Chacun d'entre nous a besoin d'appartenir à un groupe, de s'associer à autrui, de sentir qu'il est rattaché à un réseau relationnel »<sup>28</sup> qui comme nous l'avons vu est indispensable dans la construction personnelle et professionnelle des nouvelles générations.

Le sentiment d'appartenance, pour sa part, est un processus qui se met en place progressivement dans le temps. Il se construit en fonction de la place que l'on nous accorde ou que l'on prend au sein d'un groupe ».<sup>29</sup>

Le terme de groupe vient de l'allemand « krop » qui signifie cordage, rouage, lien. Ce lien représente l'attache du groupe et prédominera ensuite dans la définition. Ce mot a donné son nom italien « gruppo » qui correspond à un exercice d'architecture où le sculpteur faisait naître la pierre sur un socle. Celui-ci représente donc un code commun qui se définit comme l'idéologie du groupe. Lorsque ce dernier est soumis à une pression on observe un resserrage des liens et une solidarité qui va s'instaurer. A contrario, dès que la pression diminue le groupe va se désolidariser.

On peut définir le groupe par un ensemble de personnes liées par un projet ou un objet. Grâce à cette notion, l'équipe et le travail d'équipe sont valorisés. On note une relation interhumaine qui s'instaure et une qualité de vie professionnelle qui était perdue depuis le début du siècle. « La volonté du groupe, la participation, la décision collégiale sont des valeurs qu'il devient inconvenant de discuter. »<sup>30</sup>

On définit plusieurs types de groupe : le primaire qui est « un groupe où les relations sont directes (chacun connaissant tous les autres et pouvant s'adresser à tout autre sans intermédiaire, en face à face de groupe) et où règne une unité d'esprit et d'action. »<sup>31</sup> Il se nomme « nous ». Ce qui prime pour eux c'est la qualité de la relation. Cela est en opposition avec le groupe secondaire qui lui est décrit « comme ayant des relations considérées comme froides, rationnelles, impersonnelles, formelles et contractuelles »<sup>32</sup>.

Le groupe n'est pas une fin en soi mais une manière de parvenir à ses fins. Leurs contacts sont occasionnels.

Moreno distingue, grâce au test sociométrique, le psychogroupe qui est constitué par les relations affectives interpersonnelles proprement dites (sympathie-antipathie) et le sociogroupe qui est en lien avec le travail de groupe, cela signifie que l'on fait des choix en fonction de la confiance que l'on a de l'autre.

---

<sup>28</sup> OLLIVIER Daniel et TANGUY Catherine « Générations Y et Z » édition deboeck P. 105

<sup>29</sup> OLLIVIER Daniel et TANGUY Catherine « Générations Y et Z » édition deboeck P. 105

<sup>30</sup> MUCCHIELLI Roger le travail en équipe « clés pour une meilleure efficacité collective éditeur Esf p.9

<sup>31</sup> MUCCHIELLI Roger le travail en équipe « clés pour une meilleure efficacité collective éditeur Esf p.11

<sup>32</sup> M.S. Olmsted (op.cit.,p.13)

### 2.3.2 Fonctionnement du groupe intergénérationnel

Il est décrit « Pour la génération des actuels cinquantenaires que le rapport au groupe était placé sous le signe de la recherche du consensus et de l'appartenance de l'individu à un groupe. Pour la génération des trentenaires : le groupe était un réseau placé sous le signe du pragmatisme et de l'utilitaire, essentiellement parce que l'individu cherchait à réduire les incertitudes que créait pour lui la société du risque. Pour la nouvelle génération, qui vit dans une société de l'incertitude, le groupe réseau est essentiellement affinitaire. Le groupe comme source d'émulation et de support à l'éclosion d'un talent individuel, jusqu'à se forger un style. »<sup>33</sup>

Cette dernière génération peut changer de groupe pour évoluer, elle fait son choix par affinité mais peut être dans plusieurs groupes pour se révéler aux autres mais aussi prendre conscience de son « moi ». Grâce à cette diversité il va pouvoir mener ses apprentissages et faire des expériences, cela lui permettra de gagner en compétences.

Le processus d'appartenance décrit ci-dessus permet l'initiation de « l'estime de soi et la confiance ressentie par les jeunes dans leur propre capacité à trouver leur place dans le fonctionnement de l'entreprise et celui de l'équipe. Les étapes suivantes vont permettre le partage des valeurs et des objectifs et la capacité à s'intégrer à un groupe dans lequel on se sent écouté et reconnu. L'ambition qui consiste ensuite à éprouver du plaisir à interagir avec les autres, voire à promouvoir les valeurs et projets de son groupe, apporte un prolongement logique à l'engagement du collaborateur. »<sup>34</sup>

Lewin quant à lui s'est intéressé à l'organisation du champ perceptif-affectif dans lequel se déploie la conduite des individus. En 1933, il s'aperçoit que « le groupe est un champ de forces qui déterminent aussi les conduites individuelles, il inaugura les fameuses recherches sur la dynamique de groupe d'où sortit, entre autres, le Training-group (ou T-group). »<sup>35</sup>  
Le groupe intergénérationnel a donc un fonctionnement varié mais il peut être complémentaire lors de situations rencontrées au sein de son exercice professionnel ou en formation. Il s'appuiera sur les compétences de chacun pour mener à bien l'élaboration de son projet.

## 2.4 Le cadre formateur

### 2.4.1 De la monitrice au cadre de santé formateur

L'encadrement au sein des établissements se faisait par des religieuses. C'est donc la hiérarchie ecclésiastique qui tenait le rôle d'encadrement. On voit apparaître le terme de « la supérieure » (Reinhardt, 2011) pour qualifier l'encadrement des religieuses.

Michel POISSON nous décrit les fonctions des surveillantes de l'époque comme ceci : « Fonction de surveillante, de maintien de l'ordre et de la discipline plus que fonction de soignante avec laquelle elles n'ont qu'un rapport lointain par le biais d'un personnel laïc qu'elles utilisent et encadrent ». <sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> LAMBERT Jacques « Management intergénérationnel » Fonction cadre de santé édition Lamarre p. 145-146

<sup>34</sup> OLLIVIER Daniel et TANGUY Catherine « Générations Y et Z » édition deboeck P.105-106

<sup>35</sup> MUCCHIELLI Roger le travail en équipe « clés pour une meilleure efficacité collective éditeur Esf p.18

<sup>36</sup> Poisson Michel, Origines républicaines d'un modèle infirmier, Vincennes, Edition Hospitalières, 1998.

Ce n'est qu'au début du XXe siècle, après la laïcisation des hôpitaux que les infirmières non religieuses peuvent accéder au poste de sous-surveillante puis de surveillante. Elles doivent justifier d'un exercice de sept années pour accéder au poste de sous-surveillante et de deux ans dans cette fonction pour obtenir le statut de surveillante. Avec le décret du 18 Février 1938, apparaît le diplôme supérieur d'infirmier<sup>37</sup> à la demande de l'association nationale des infirmiers diplômés d'État. A partir de cette date, nous verrons apparaître des conditions d'accès à la formation d'infirmier supérieur tels que le cumul d'un minimum de trois années d'exercice en service et de cinq années de diplôme. La formation, d'une durée d'un an, devait permettre aux infirmières d'accéder à des fonctions de responsabilités au sein des établissements de soins. Cependant la seconde guerre mondiale empêchera la mise en place de ce décret.

En 1943, un décret viendra officialiser la fonction de surveillante<sup>38</sup> au sein des organisations hospitalières. Ce décret ne prévoit pas de formation spécifique inerrante à la fonction de surveillante. Les surveillantes, qu'elles soient laïques ou religieuses, assurent toujours des missions de soins et des missions administratives.

Yvonne KNIEBIELHER<sup>39</sup> commente que : « Pendant longtemps, les tâches des surveillantes sont restées sensiblement les mêmes : elles ont un rôle administratif et un rôle de soignante. Selon les situations individuelles, tel ou tel aspect de la fonction va se trouver privilégié ».

C'est en 1951, qu'apparaît la première école de cadre sous l'influence de Léonie Chaptal et à l'initiative de la Croix-Rouge. Il faut attendre 1958 pour que le certificat d'aptitude aux fonctions d'infirmières monitrices (CAFIM) et le certificat d'aptitude aux fonctions d'infirmières surveillantes (CAFIS) soient créés. Le rôle de ces monitrices est de former les élèves selon leur savoir-faire et la formation reçue jadis par les médecins. On leur apprend à être des techniciennes du soin.

En 1975, le certificat cadre infirmier est instauré avec la particularité d'avoir une formation commune (formateur et cadre de proximité) ce qui fait disparaître le CAFIS et le CAFIM. Ce n'est que 20 ans plus tard que le diplôme de cadre de santé<sup>40</sup> est créé par décret et regroupe toutes les professions paramédicales. C'est une formation commune qui « a pour objectif de préparer les étudiants à l'exercice des fonctions d'animation et de gestion d'une part, de formation et de pédagogie d'autre part, dévolues aux cadres de santé, en leur apportant les concepts, les savoirs et les pratiques nécessaires, et en favorisant leur application à leur domaine professionnel. »

Cette formation n'a pas évolué depuis alors que d'autres professions paramédicales ont subi des réingénieries (AP, IDE, AS). La formation reste orientée en priorité sur l'encadrement en unité de

---

<sup>37</sup> Décret du 18/02/1938 instituant le diplôme simple et supérieur d'infirmier (ère) ...de l'Etat. J.O « lois et décret du 22/02/1938 ». <sup>7</sup> Décret 831 du 17/04/1943 portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 21/12/1941 relative aux hôpitaux et services publics.

<sup>38</sup> Décret 831 du 17/04/1943 portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 21/12/1941 relative aux hôpitaux et services publics.

<sup>39</sup> Yvonne Kniebielher, cornettes et blouses blanches, les infirmières dans la société française, Hachette, Paris, 1984, p 298. <sup>9</sup> Ministère de la santé. Décret n°58-1104 du 14/11/1958, modifié par le décret n°66-617 du 10/08/1966, créant un certificat d'aptitude aux fonctions d'Infirmière surveillante et d'Infirmier surveillant.

<sup>40</sup> Arrêté du 18 août 1995 relatif au diplôme de cadre de santé ; disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000738028&categorieLien=id>

soins et reste commune. La loi de 1991 associe l'encadrement à la gestion des services. Le cadre n'est plus seulement dans une démarche de contrôle, mais devient acteur de la gestion.

Il reste responsable de la qualité des soins. Le mot « manager » vient petit à petit remplacer le terme de cadre de santé. Le cadre de santé est maintenant positionné en partenaire, en collaborateur du corps médical. Il a une image d'entrepreneur, il est responsable de la gestion des ressources humaines, financières et logistiques du service de soin. Dès 2005, les IFCS offraient à leurs étudiants cadres la possibilité d'obtenir un diplôme de Master en parallèle de leur formation cadre.

Dans le contexte de la réforme hospitalière mise en place par la loi de modernisation du système de santé du 21 Juillet 2009<sup>41</sup> dite loi HPST (Hôpital, Patient, Santé, Territoire) et de la mise en place d'un nouveau dispositif universitaire appelé Licence-Master- Doctorat (LMD), les modalités de la formation cadre de santé ont été remises en question. Dès lors, il nous est possible d'observer le phénomène de « Mastérisation » des cadres de santé recommandé dans le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales du 21 Janvier 2011<sup>42</sup>.

En 2013, tous les IFCS vont suivre ces recommandations en établissant des partenariats avec les universités et en proposant un master dans le cursus de formation des cadres de santé.

Au regard de toutes ces modifications, le rôle du cadre de santé formateur devrait davantage se spécifier et être ainsi modifié selon les travaux animés par la DGOS, qui ont permis la rédaction de référentiels d'activités et de compétences pour les deux branches d'activité. Mais à ce jour aucune réforme n'a été actée laissant le modèle actuel de formation commune. La fonction du cadre de santé formateur repose sur la fiche métier issue du répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière. Elle précise que celui-ci doit « concevoir et organiser les conditions d'apprentissages formation initiale, en veillant à l'efficacité et la qualité des prestations » et « accompagner l'étudiant dans son projet de formation ».<sup>43</sup>

Après ce bref historique, je pense qu'il est important de développer la posture du cadre de santé formateur en institut de formation. Je parlerai de ses missions et de son rôle dans l'accompagnement des apprenants.

#### 2.4.2 La posture du cadre de santé formateur

« A la fin du siècle dernier, Sigmund Freud déclarait au terme de ses expériences que :  
Il y a deux choses impossibles à faire, soigner et former, car seul l'homme se soigne et se forme. »  
Ceci permet de dire qu'il s'agit de considérer l'individu en formation comme le point central d'un système où son apprentissage dépendra non seulement de lui mais aussi de son environnement. »<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000592539> Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020879475&categorieLien=id>.

<sup>42</sup> Rapport IGAS 2011. [http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport\\_d\\_activite\\_IGAS\\_2011.pdf](http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_d_activite_IGAS_2011.pdf).

<sup>43</sup> Ministère de la santé et des sports-DGOS, Formateur(trice) des professionnels de santé. <http://www.metiers-fonction-publiquehospitaliere.sante.gouv.fr/spip.php?page=fiche-metier&idmet=31>

<sup>44</sup> <https://www.infirmiers.com/votre-carriere/cadre/les-competences-du-cadre-de-santre-formateur-en-ifs.html>

L'institut de formation aura la responsabilité de mener à bien le cursus d'apprentissage des élèves. Le cadre de santé formateur devra former les élèves en vue de l'obtention de leur diplôme d'État tout en prenant en compte différents paramètres notamment les référentiels de formation.

L'évolution du dispositif de formation dans les instituts de formation paramédicale a donné un nouveau rôle au formateur : « celui d'accompagner les apprentissages des élèves par la pratique réflexive, pour les aider à construire leurs compétences professionnelles. Cette nouvelle pédagogie, qui encourage la posture réflexive, est un réel changement pédagogique : il ne s'agit plus d'enseigner des savoirs, mais de faire construire par les étudiants leurs compétences. Celles-ci deviennent la cible de la formation, et le savoir, sans être abandonné, (re)devient une composante de la compétence. »<sup>45</sup> Les cadres de santé ont besoin de revisiter leur pratique, il faut qu'ils s'approprient de nouvelles connaissances du métier de formateur pour retransmettre à leur tour à leurs élèves.

Il faut pour cela :

- « Placer l'étudiant au centre de la pédagogie, en se centrant sur sa pratique et sur ses compétences. Car la question est bien « Moi j'enseigne, mais eux apprennent-ils ? »
- Développer une écoute centrée sur la personne et tout particulièrement sur sa manière d'apprendre et d'agir,
- Accueillir autrui là où il en est, pour l'accompagner vers son meilleur potentiel,
- Guider l'autre de manière rigoureuse et souple,
- Créer les conditions pour que chacun prenne conscience avec clairvoyance et bienveillance de ses pratiques apprenantes et professionnelles, jusque dans ce qu'elles ont d'intuitif et de non conscient,
- Développer et partager des compétences d'analyse de l'activité singulière,
- Partager le Pouvoir que le Savoir procure, en donnant à l'apprenant les moyens de construire de la connaissance de manière autonome. »<sup>46</sup>

« Et c'est pourquoi un des rôles des recherches de la pédagogie, des diverses didactiques et des sciences de l'éducation en général est d'aider les enseignants à mieux observer, stimuler, encadrer, réorienter cette activité mentale des élèves indispensable à l'apprentissage. »<sup>47</sup>

Bruner place l'étude de l'éducation et de la transmission culturelle au cœur de l'étude du développement. Il fonde une véritable légitimité des sciences de l'éducation. Le cadre de santé formateur doit s'impliquer dans la relation, et accepter d'être un modèle pour les apprenants. Bruner parle « d'interaction de tutelle », aide que l'on offre à l'apprenant dans le sens où Vygotsky le comprenait, celui d'une relation pour le développement potentiel. Le but étant d'autonomiser l'élève dans l'accès aux savoirs, il s'agit de développer des structures d'apprentissage.

Pour cela le cadre de santé formateur doit donner des cours magistraux, effectuer des ateliers, effectuer un apprentissage par problèmes ou par projets et travailler autour de l'alternance. En somme, il faut diversifier les apports et les outils utilisés pour capter l'auditoire et répondre à leurs attentes.

---

<sup>45</sup> <http://www.analysedepratique.org/?p=1062>

<sup>46</sup> <http://www.analysedepratique.org/?p=1062>

<sup>47</sup> <http://www.meirieu.com/FORUM/vellas.pdf>

Il ne peut plus se contenter du modèle transmissif centré sur la tâche autrefois utilisé dans l'approche modulaire où l'apprentissage était basé sur la théorie, l'enseignant déversait son savoir, et l'étudiant apprenait pour le restituer (J.Houssaye, 1988)<sup>48</sup>.

L'approche par compétences nécessite une autre approche pédagogique et un autre positionnement du formateur. Une relation « entre les formateurs (...) et les étudiants qui deviennent sujets de leur formation »<sup>49</sup> doit pouvoir exister pour favoriser les apprentissages.

Le cadre de santé formateur en formation initiale, agit en permanence pour organiser, coordonner la formation et développer les capacités des élèves, ceci au sein d'une équipe pédagogique et sous la responsabilité du directeur de l'institut de formation.

Les compétences des formateurs pourraient être décrites comme suit :

- Compétences organisationnelles : le cadre formateur organise et gère la formation dont il a la responsabilité. Il participe au projet pédagogique de l'institut et doit veiller à sa mise en application. Il construit et participe à des projets pertinents et adaptés aux apprenants et à l'institut. Il travaille en collaboration avec les partenaires de l'institut, élabore des évaluations et élabore les contenus pédagogiques des cours notamment sur ceux « cœur de métier ». Il travaille en étroite collaboration avec les autres formateurs de l'institut et partage l'information afin d'avoir une vision plus large des projets mis en place et réajuster le cas échéant afin de répondre aux besoins prévisionnels lors de changements. Il actualise ses connaissances et se forme régulièrement afin d'avoir un discours cohérent avec le terrain et répondre ainsi de manière adaptée aux questions des apprenants.

- Compétences pédagogiques : le cadre formateur doit guider, accompagner, soutenir, sanctionner les élèves.

Il doit faire des choix stratégiques sur le contenu de ses cours, il doit au préalable définir des objectifs cohérents avec la promotion qu'il encadre.

Le cadre formateur guide l'étudiant tout au long de son parcours et lui transmet des valeurs et règles professionnelles. Il agit en étant équitable et s'inscrit dans une démarche éthique envers ses apprenants. Il devra l'accompagner dans une démarche réflexive et lui permettre d'évoluer au cours de sa professionnalisation, il est à l'écoute de son étudiant surtout lorsque celui-ci rencontre des situations difficiles. Il effectue des cours, prépare les élèves aux stages et pratique des analyses de retour de stages. Il participe aux évaluations, et accompagne l'apprenant dans ses travaux de groupe. Il assure le suivi pédagogique des apprenants dont il est référent en valorisant la progression de celui-ci et en vérifiant l'acquisition des connaissances et des capacités de l'étudiant. Il propose une aide et un accompagnement personnalisé.

- Compétences relationnelles : le cadre formateur doit savoir animer, dialoguer, écouter, négocier, réguler.

Il doit être capable de percevoir les besoins des personnes, animer des réunions et conduire des entretiens. Il fait preuve d'écoute et de disponibilité au quotidien, répond aux questions posées par ses collaborateurs, les élèves, les partenaires. Il travaille en équipe intra et extra -hospitalier ainsi qu'avec les autres instituts de formation du département ou de la région.

---

<sup>48</sup> ROBERTON G. le suivi pédagogique : une autre conception de la relation étudiants/formateurs en IFSI, Recherche en soins infirmiers, n°46, septembre 1996, p.70

<sup>49</sup> <https://www.cairn.info/revue-connexions-2004-1-page-25.htm/>



« La formation vise à une transformation de l'étudiant, le préparant à assumer ses responsabilités dans sa future fonction d'infirmier. L'objectif du formateur est d'amener l'étudiant à s'approprier des connaissances qui lui permettront d'être un professionnel compétent. Le formateur induit du sens, et emploie des méthodes qui favorisent le développement personnel de l'étudiant.

Chez l'étudiant, les changements seront progressifs et pourront s'observer dans sa façon de réagir, de s'exprimer et d'agir. »<sup>50</sup>

Le cadre formateur a pour **missions générales** de former les professionnels paramédicaux (infirmiers, aides-soignants et auxiliaire de puériculture) et organiser les conditions de leurs apprentissages. Ensuite, il doit réaliser des actions de formation concernant les soins (techniques, en management, pédagogie des soins...) et transmettre les valeurs, les outils et les savoirs requis pour favoriser un positionnement professionnel adapté, responsable et évolutif.

Le cadre a pour **missions permanentes** d'organiser le dispositif de formation, le mettre en œuvre, en contrôler la réalisation, évaluer sa pertinence et le faire évoluer. Il doit organiser le dispositif de formation en lien avec les impératifs des référentiels métiers et de formation, le mettre en œuvre, en contrôler la réalisation, évaluer sa pertinence et le faire évoluer.

Il accompagne les élèves dans l'acquisition des compétences requise pour l'exercice professionnel d'auxiliaire de puériculture, d'aide-soignant et d'infirmier, et contribue au développement personnel de l'élève pour le conduire à sa bonne intégration dans le milieu professionnel. Il doit gérer, animer et évaluer un groupe et assurer le suivi pédagogique et administratif des apprenants.

Il favorise les échanges interprofessionnels et les échanges entre élèves notamment en cours magistral et lors de rencontre en retour de stage. Le cadre participe à l'élaboration collective d'une politique et d'une pédagogie concertée au sein de l'institut de formation. Il concrétise les projets pédagogiques en inter-IFAP en lien avec les partenaires (contenu, mise en forme, évaluation et analyse de résultats, bilans, travail collectif pour le ministère via les associations professionnelles), il doit contribuer au développement de l'image de la profession dans des forums métiers par exemple.

Enfin le cadre formateur a des missions ponctuelles comme contribuer à la mise en œuvre et au déroulement des sélections d'entrées en IFAS ou IFAP (auparavant en IFSI aussi mais il y a une modification de recrutement cette année avec l'intégration dans la base de données « parcours sup » des futurs étudiants infirmiers), est membre de divers jury (concours, mémoire, VAE...). Il organise la mise en œuvre de journées d'études, de manifestations de communication de formations ouvertes à différents publics et participe à des journées thématiques ou de sensibilisations locales ou nationales. Il peut publier des travaux et les valorise au sein de son institut, encadre des élèves cadres de santé, répond à diverses sollicitations d'aides ponctuelles comme la préparation à la certification hospitalière par exemple, et peut participer à des projets de partenariat avec divers professionnels de santé ou des réseaux territoriaux.

On peut identifier à travers les différentes missions qu'exécute le cadre de santé formateur, les 10 rôles du cadre selon H.MINTZBERG<sup>51</sup>, à savoir :

- **Les rôles impersonnels** : le symbole, en représentant l'IFSI/IFAS/IFAP à l'extérieur ; le leader, en guidant et motivant l'équipe pédagogique ; l'agent de liaison, en assurant le lien entre les formateurs, les intervenants extérieurs et les lieux de stage dont il est responsable ;

---

<sup>50</sup> Le cadre de santé [Consulté le 25 janvier 2019]  
Disponible : <https://www.infirmiers.com/votre-carriere/cadre/les-competences-du-cadre-de-sante-formateur-en-ifs.html>

<sup>51</sup> MINTZBERG H. Le manager au quotidien les 10 rôles du cadre EYROLLES

- **Les rôles liés à l'information** : l'observateur actif, en observant et cherchant l'information sur ce qui se passe dans et autour de son organisation ; le diffuseur, en communiquant les informations dans son organisation ; le porte-parole, en communiquant à l'extérieur de l'institut ;
- 
- **Les rôles décisionnels** : l'entrepreneur, en proposant de nouveaux projets ; le régulateur, en mettant en lumière et gérant les dysfonctionnements ; le répartiteur de ressources, en faisant appel aux moyens nécessaires et les ressources ; le négociateur, en communiquant et discutant avec les instances comme l'ARS ou la DRJSCS, la direction de l'hôpital...

Le cadre de santé formateur en institut de formation adopte un style de management participatif, de par son fonctionnement avec l'équipe pédagogique, mais aussi au travers de l'enseignement qu'il apporte aux élèves et le projet pédagogique mis en place autour des notions de bientraitance et de développement des compétences. Mais il a aussi développé une écoute active et une prise de décisions efficaces, correspondant au management persuasif. Enfin il fait preuve d'intuition et de création.

### 2.4.3 Concept accompagnement

Il faut être adéquat dans le processus proposé aux apprenants car la relation va s'établir dès la prise de contact à la rentrée en institut de formation. De ce premier contact va dépendre la qualité de la relation qui va s'instaurer entre l'apprenant et le formateur. La communication qui va suivre entre les protagonistes va se faire en présentiel, par mail, téléphone etc...). Le fait de faire connaissances avec l'élève va permettre au formateur d'avoir une communication et un accompagnement personnalisé. Le cadre de santé formateur doit s'adapter aux demandes des apprenants. La relation doit tenir compte du projet professionnel de l'élève, de son parcours professionnalisant, de ses capacités cognitives et de ses éventuelles difficultés. L'accompagnement devra être bienveillant et effectué dans une relation de confiance. Le cadre de santé formateur devra rester dans une écoute active et respectueuse pour répondre aux besoins de son apprenant.

« L'accompagnement, selon G. Le Bouëdec (2001, p. 25), date de l'antiquité gréco-romaine puis sera repris par le christianisme où déjà lors de l'accueil de nouveaux arrivants, le but était de faire cheminer la pensée des autres et non de leur transmettre un savoir. Il est à noter que l'accompagnement se faisait dans un premier temps sous des traits directifs pour laisser place par la suite, selon l'évolution de l'accompagné, à un accompagnement non directif. Ce n'est qu'au cours du XXème siècle qu'apparaît véritablement le terme d'accompagnement. Auparavant le terme de diriger prédominait. Le mot « accompagnement » devient à la mode et obtient ses lettres de noblesses dans la seconde partie du XXème siècle. »<sup>52</sup>

« De nos jours, la notion d'accompagnement apparaît dans tous les domaines. Chacun utilise ce terme, dans la vie courante sans forcément s'être intéressé à la signification du mot. L'étymologie du mot accompagner vient du latin, « cum » qui signifie avec et de « panis » qui signifie pain. G. Le Bouëdec (2001, p.23) définit l'accompagnement comme « Le compagnon serait celui qui mange

---

<sup>52</sup> G. Le Bouëdec (2001, p. 25),

son pain en même temps qu'un autre. » Accompagner c'est faire avec quelqu'un ou quelque chose, on peut accompagner quelqu'un dans la réalisation d'une action de formation. »<sup>53</sup>

On rencontre un double cheminement dans le terme d'accompagnement, on note la dimension relationnelle et la dimension de cheminement. On est ainsi dans un partage exclusifs ici le côté personnel bien que celui-ci rentre en compte lors des entretiens mais ciblons surtout le partage professionnel qu'il y aura entre les apprenants et le formateur. Les interrogations de ceux-ci pourront faire l'objet de discussion en présentiel et faire l'objet d'analyse de pratiques ou de situations avec un retour sur l'expérience.

« La définition du verbe accompagner confirme cette organisation du sens, se joindre à quelqu'un (dimension relationnelle), pour aller où il va (dimension temporelle et opérationnelle), en même temps que lui : à son rythme, à sa mesure, à sa portée. Tel est le principe de base : l'action se règle à partir de l'autre, de ce qu'il est, de là où il en est. »<sup>54</sup>

L'accompagnement peut être défini dans une conception constructiviste. « Ce cheminement s'effectuant « en même temps que lui » laisse entendre l'idée qu'ils avancent « de concert », c'est-à-dire ensemble, sur la base d'accords, d'objectifs et de moyens partagés. Il s'agit donc de fournir à l'interlocuteur les conditions, non seulement de développer de nouvelles ressources qui l'aident à faire évoluer la situation dans laquelle il se trouve mais, qui lui permettent, grâce à l'enrichissement de son expérience, de procéder de manière tout aussi autonome à d'autres changements. S'il y est bien question de direction, ce n'est pas au sens hiérarchique mais au sens d'orientation. De la même manière, s'il est question de conduite, c'est logiquement moins au sens de diriger l'autre que de l'aider à déterminer ses agissements, attitudes, comportements, autrement dit sa conduite, ses manières d'agir en fonction d'un contexte donné, d'une circonstance déterminée. Il s'agit donc fondamentalement d'aider autrui à faire les choix qui orientent sa vie. L'idée de cheminement prévaut sur celle d'un but à atteindre. »<sup>55</sup>

Le cadre formateur vise ainsi l'autonomisation de son élève et lui permet d'effectuer un cheminement professionnel personnalisé. Il doit être un soutien, un guide pour lui permettre de faire émerger ses capacités de développement professionnel.

« En institut de formation, l'accompagnement peut se décliner sur différents niveaux d'interactions, M. Beauvais (2009, p. 231) définit trois niveaux :

- Au niveau Micro : accompagnement par les pairs en formation, les formateurs et les professionnels de proximité
- Au niveau Méso : accompagnement en lien avec l'organisation de la formation établie par l'institut de formation
- Au niveau Macro : accompagnement par l'institution politique.

L'accompagnement en formation des étudiants infirmiers se fait à plusieurs niveaux et par plusieurs personnes ou acteurs de la formation. La place du cadre de santé formateur est

---

<sup>53</sup> G. Le Bouëdec (2001, p. 25),

<sup>54</sup> <https://ife.ens-lyon.fr/publications/edition-electronique/recherche-et-formation/RR062-8.pdf> RECHERCHE et FORMATION • N° 62 - 2009

<sup>55</sup> <https://ife.ens-lyon.fr/publications/edition-electronique/recherche-et-formation/RR062-8.pdf> RECHERCHE et FORMATION • N° 62 - 2009

au niveau du micro-accompagnement. Il va favoriser l'évolution de l'étudiant et de son projet professionnel et l'aider à cheminer dans sa construction identitaire de soignant. »<sup>56</sup>

Le formateur devra ajuster sa posture d'accompagnant au regard des situations rencontrées et du cheminement effectué par l'élève. Il ne faut donc pas négliger cet accompagnement qui occupe une place importante dans la montée en compétences de l'élève et la posture réflexive. Il est souhaitable de préciser que l'accompagnement s'effectue au sein du cadre institutionnel dans les limites recommandées par l'institution. Cela fera partie du suivi pédagogique de l'apprenant par son cadre de santé formateur référent.

« Par un comportement bienveillant, authentique et équitable, il favorise la mobilisation de tous autour de projets collectifs et individuels. Chacun est valorisé et reconnu et peut alors s'investir pleinement en synergie avec les membres du groupe. »<sup>57</sup>

Des managers constatent que des pratiques managériales, pourtant vérifiées, fonctionnent de moins en moins bien auprès de la jeune génération et qu'ils ressentent à ce jour d'inventer et d'utiliser de nouvelles manières de faire. « Les monopoles des savoirs et des connaissances deviennent de plus en plus rares et contournables. Échanger, débattre, collaborer, construire ensemble parce que l'on partage une conception, des buts et une éthique, tout cela s'installe peu à peu comme des incontournables des pratiques managériales. »<sup>58</sup>

Favoriser les liens entre les nouvelles générations est un des rôles pour le manager. Les « Y » et les « Z » étant hyperconnectés, se comportent comme des adultes responsables de leurs actes mais aussi ils exercent cette responsabilité envers les personnes avec lesquelles ils travaillent.

Le manager donnera du sens à leur métier, au travail à effectuer et aux activités exercées. Il sera un compagnon qui se positionnera en être réflexif et qui « fait le pari de la maturation et de la progression professionnelles à partir de situations professionnelles raisonnées entre professionnels. »<sup>59</sup>

L'apprentissage se fera grâce à différents leviers qui permettront la professionnalisation des apprenants et d'avoir une posture réflexive lors de rencontre avec des situations complexes. Il permettra de faire le lien entre la théorie et sa pratique et ainsi d'adapter sa posture professionnelle.

Les nouvelles compétences du formateur sont décrites comme suit selon Guir et Bessière, « le formateur développe sept "nouvelles" compétences<sup>60</sup> :

- compétences d'organisation et d'administration
- compétences en méthodes (ingénierie de formation)
- compétences technologiques (NTIC)
- compétences de communication et d'animation
- compétences stratégiques (analyse stratégique organisationnelle interne et externe)
- compétences conceptuelles/théoriques (connaissances théoriques)

---

<sup>56</sup> <https://ife.ens-lyon.fr/publications/edition-electronique/recherche-et-formation/RR062-8.pdf> RECHERCHE et FORMATION • N  62 - 2009

<sup>57</sup> POIRIER Sylviane du management bienveillant en institut de formation à la bientraitance du patient – Soins cadres N 83 août 2012

<sup>58</sup> LAMBERT Jacques « management intergénérationnel » édition LAMARRE fonction cadre de santé P.187

<sup>59</sup> LAMBERT Jacques « management intergénérationnel » édition Lamarre fonction cadre de santé P.251

<sup>60</sup> <http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf>

- □ compétences psychopédagogiques. »

## 2.5 L'apprentissage des apprenants

### 2.5.1 Référentiel des AP

Il existe différentes façons d'être formée au métier d'auxiliaire de puériculture.

La **formation initiale** de l'auxiliaire de puériculture. Sur 10 mois, l'élève développe ses compétences, à travers 6 stages et 8 modules de cours théoriques, soit 1435 heures. Pour être admis à suivre les études conduisant au diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP), les candidats doivent être âgés de dix-sept ans au moins à la date de leur entrée en formation ; et réussir les épreuves de sélection qui comprennent deux épreuves écrites d'admissibilité (tests psychotechniques et culture générale pour les candidats n'ayant aucun diplôme) et une épreuve orale d'admission.

- Le  **cursus partiel** (dispenses de modules de formation) destiné aux professionnelles diplômées du secteur paramédical ou bénéficiant d'une VAE (validation des acquis d'expérience), le cursus partiel permet de bénéficier de passerelles et raccourcir la durée de la formation. La sélection se fait sur dossier puis un entretien oral d'admission.
- La **formation en apprentissage ou professionnalisation** d'auxiliaire de puériculture. Sur 18 mois, la future auxiliaire de puériculture partage son temps de formation entre son lieu de travail, en tant qu'apprentie ou stagiaire, ses lieux de stage et l'institut de formation. Aux 17 semaines de formation et 24 semaines de stage clinique, 28 semaines en entreprise s'ajoutent pour la personne en contrat d'apprentissage ou professionnalisation.

Même s'il existe différentes formations, le **programme de la formation** est commun. La formation se partage entre des stages cliniques et des modules de formation théoriques.

Ces derniers peuvent prendre des formes différentes : cours, travaux en groupe ou séances d'enseignement pratique. Les élèves sont soumises aux mêmes examens, pour valider leur diplôme d'État.

A la fin de sa formation, l'auxiliaire de puériculture doit être capable de communiquer avec l'enfant, soutenir la famille et accompagner l'enfant dans son quotidien (hygiène, confort, éveil...).

Sans se substituer à la famille, elle doit aider les parents à jouer leur rôle à la fois affectif et éducatif.

Avec le diplôme d'État, elle peut envoyer sa candidature au poste d'auxiliaire de puériculture. Le taux de réussite est très haut aux examens : il est de 98%. Les 2% restants peuvent redoubler leur année et valider les modules manquants.

Pourtant, « Les métiers auprès des enfants, comme la plupart des métiers du care, pâtissent d'un manque de reconnaissance qui a plusieurs causes. D'abord, la fréquente association aux registres domestique, parental et féminin qui en masque les dimensions professionnelles ; puis, l'orientation vers ces fonctions de jeunes filles faiblement scolarisées ; enfin, la disjonction entre, d'un côté,

l'emploi, davantage reconnu, même s'il est faiblement rémunéré, et de l'autre, le travail, qui est fait quotidiennement »<sup>61</sup>.

Ce métier requiert des connaissances et des compétences sur diverses activités, cet apprentissage se fait sur un temps très court et est par conséquent très dense. On exige une qualité de la prise en charge des enfants dont elles auront la charge. Cette exigence est liée à la formation de ces professionnels de la petite enfance. Les élèves sont formés à répondre au mieux aux besoins des enfants et de l'accompagnement à la parentalité.

En 2006<sup>62</sup>, la formation Auxiliaire de puériculture, avec celle d'Aide-soignante a été une des premières formations paramédicales à entrer dans la réingénierie, avec le modèle activités, compétences, certification. Son accès est également possible par le dispositif Validation des Acquis de l'Expérience. Un groupe, piloté par La DGOS<sup>63</sup>, travaille à une réingénierie du référentiel de formation des AP. Il est arrêté à ce jour mais l'avancée des réunions interprofessionnelles et ministérielles tendent à maintenir la formation en 10 mois ou sur une année, et de passer de 8 compétences à 10 compétences dont une de celles-ci serait la formation des pairs. Cela sera confirmé ou infirmé lors de la reprise des travaux de la réingénierie.

Les élèves en formation initiale ont donc dix mois, parfois un peu plus si elles sont en apprentissage chez un employeur ou un peu moins si elles sont en cursus partiel (modulaires ou bac professionnel SAPAT ou ASSP) pour construire leur identité professionnelle. Celle-ci va se construire en lien avec ses représentations l'apprentissage en formation et le contexte sanitaire et social de notre pays. En effet, une enquête du CEEPAME<sup>64</sup> expose le contexte de transformation du paysage socio- professionnel dans le secteur sanitaire et social induit par :

- La transformation de la famille et de la place de l'enfant,
- Le taux de fécondité plaçant la France en tête des pays de l'Union Européenne où la fécondité est la plus forte,
- L'évolution culturelle de l'appréciation du niveau de santé de la population,
- Les politiques de la Petite Enfance (décrets relatifs aux établissements d'accueil de jeunes enfants),
- L'arrivée des nouveaux baccalauréats (baccalauréat professionnel accompagnement soins et services à la personne),
- Le cycle d'évolution des professions sanitaires et sociales.

Ces modifications traduisent la mise en place de nouvelles organisations de travail, de nouvelles représentations professionnelles dans le secteur sanitaire et social, dans un environnement socio-économique marqué par des contraintes budgétaires et la pénurie des professionnels qualifiés et diplômés au sein des établissements.

---

<sup>61</sup> ULMANN, A. (2018). Les apprentis, au cœur de « l'introuvable relation » formateur-tuteur. *Formation emploi*, 141(1), 11-26.

<sup>62</sup> Arrêté du 16 janvier 2006 relatif à la formation conduisant au diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000457507>

<sup>63</sup> Direction générale de l'offre de soins

<sup>64</sup>[https://www.ceepame.com/wp-content/uploads/2018/07/evolution\\_et\\_formation\\_du\\_metier\\_ap\\_etat\\_des\\_lieux\\_ceepame\\_juillet\\_2013\\_0.pdf](https://www.ceepame.com/wp-content/uploads/2018/07/evolution_et_formation_du_metier_ap_etat_des_lieux_ceepame_juillet_2013_0.pdf)

C'est dans ce contexte mouvant que les formateurs et les tuteurs accompagnent les élèves pendant leur formation. Il faut amener les élèves à être autonome, responsable et réflexive. Elles doivent développer des compétences lors des apprentissages effectués en stage et des apports théoriques. Comme le rappelle Poirier Sylviane « La formation destinée aux étudiants est enrichie par la synergie des compétences de chacun et par la liberté de pensée qui favorise la créativité, mais aussi l'adaptabilité aux différentes activités pédagogiques proposées et à leur diversité. Les pratiques innovantes sollicitent toutes les catégories de personnel de l'institut, requièrent l'expertise des formateurs, des secrétaires et des documentalistes, et stimulent ainsi la demande de formation. L'institut devient « une entreprise apprenante » pour tous, personnel et étudiants. »<sup>65</sup>

Les formations professionnelles sont donc en plein mouvance, il faut que les formateurs prennent en compte ces différents changements. En effet « Le début du vingt et unième siècle est marqué par de nombreuses réformes : VAE, régionalisation, DIF, e-learning (BATES, 2005), relance de l'apprentissage en alternance et de la fonction tutorale. Prônant une ouverture en direction des milieux du travail et une meilleure prise en compte des expériences et projets des usagers, ces réformes sont destinées à pallier les faiblesses et les retards du système français relativement aux salariés les moins diplômés. Les opérateurs de formation multiplient audits, référentiels et normes qualité. Enfin, les thèmes de professionnalisation (Wittorski, 2007), de l'analyse du travail et de la didactique professionnelle (Pastré, 2012) renouvellent réflexions et pratiques professionnelles. »<sup>66</sup> Je pense donc qu'il est essentiel de décliner les différents leviers de la professionnalisation, pour cela je vous parlerai dans un premier temps de la notion de compétence, du socioconstructivisme, de la posture réflexive en apprentissage, et des capacités cognitives nécessaires à la compréhension de la formation.

## 2.5.2 La professionnalisation

Tout d'abord je vais vous parler de la notion de compétences qui est définie comme suit : « Pour les formateurs, chercheurs, professionnels, la professionnalisation des acteurs constitue une voie qui appelle un engagement certain dans le parcours de professionnalisation des stagiaires. »<sup>67</sup>

Il est nécessaire de diversifier les terrains de stages pour permettre aux élèves de travailler dans différents milieux professionnels. Le formateur et le tuteur de stage lors des mises en situation professionnelle doivent évaluer l'incorporation des compétences chez les stagiaires, d'évaluer la posture professionnelle adaptée aux situations rencontrées. L'analyse de pratique et l'activité en stage permettent d'adapter cette posture professionnelle et ainsi la montée en compétences. Il adopte ainsi une posture réflexive nécessaire à la prise en charge individualisée du patient.

Le formateur doit permettre de favoriser le changement de posture professionnelle et de développer les compétences. Pour ce faire il doit y avoir une collaboration entre les terrains de stage et les institutions de formation. Il faut permettre à l'apprenant d'être acteur de sa professionnalisation à l'aide d'une construction professionnelle et personnelle.

---

<sup>65</sup> POIRIER Sylviane du management bienveillant en institut de formation à la bienveillance du patient - Soins cadre N°83 août 2012

<sup>66</sup> BOUYSSIERES Patrice université de Toulouse dictionnaire des concepts de la professionnalisation édition de Boeck P.132

<sup>67</sup> JORRO Anne Dictionnaire des concepts de la professionnalisation édition De Boeck P.8



« Dans le Traité des sciences et des techniques de la Formation, coordonné par Philippe Carré et Pierre Caspar, Sandra Bélier propose cette définition de la compétence : "la compétence permet d'agir et/ou de résoudre des problèmes professionnels de manière satisfaisante dans un contexte particulier, en mobilisant diverses capacités de manière intégrée".<sup>68</sup>

Elle réalise ensuite une étude comparative des cinq manières d'aborder les compétences :

- Approche par les savoirs
- Approche par les savoir-faire
- Approche par les comportements et le savoir-être
- Approche par les savoirs, savoir-faire et savoir-être approche par les compétences cognitives.

Guy le Boterf propose quant à lui une autre définition<sup>69</sup> :

"La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte donnés".

Il distingue plusieurs types de compétences :

- savoirs théoriques (savoir comprendre, savoir interpréter),
- savoirs procéduraux (savoir comment procéder),
- savoir-faire procéduraux (savoir procéder, savoir opérer),
- savoir-faire expérientiels (savoir y faire, savoir se conduire),
- savoir-faire sociaux (savoir se comporter, savoir se conduire),
- savoir-faire cognitifs (savoir traiter de l'information, savoir raisonner, savoir nommer ce que l'on fait, savoir apprendre). »

« Pour ces auteurs, la compétence, en tant que rapport du sujet aux situations de travail, est ce qui explique la performance observée en décrivant l'organisation de connaissances construites dans et pour le travail. Les compétences sont donc :<sup>70</sup>

- finalisées : on est compétent pour une classe de tâches déterminées
- opérationnelles : il s'agit de connaissances mobilisables et mobilisées dans l'action et efficaces pour cette action
- apprises, soit à travers des formations explicites, soit par l'exercice d'une activité.

---

<sup>68</sup> <http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf> CARRE (P) et CASPAR (P), Traité des sciences et techniques de la formation Paris, Dunod, 1999

<sup>69</sup> <http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf>. LE BOTERF (G), 1995, De la compétence, essai sur un attracteur étrange, Paris, Éditions d'organisations. LE BOTERF (G), 1997, compétence et navigation professionnelle, Paris, Éditions d'organisation. LE BOTERF (G), 2000, construire les compétences individuelles et collectives, Paris, Éditions d'organisations.

<sup>70</sup> <http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf> SAMURCAY (R) et PASTRE (P), 1995, Outiller les acteurs de la formation pour le développement des compétences ", in Éducation permanente N° 123



- □ elles peuvent être aussi bien explicites que tacites : le sujet n'est pas toujours en mesure d'explicitier les connaissances opérationnelles qu'il met en œuvre dans l'action. »

Marc de Romainville développe deux types de conception de la compétence qui vont selon lui s'opposer :

- « Celle behavioriste, qui est "synonyme de conduite, de comportements structurés en fonction d'un but, action, tâche spécifique, observable" et qui repose plus sur des savoirs et contenus de programme
- Celle qui est synonyme "d'une potentialité □ intérieure, invisible, une capacité générative susceptible d'engendrer une infinité □ de conduites adéquates à une infinité □ de situations nouvelles".

Cette notion de compétence traduit dans les politiques éducatives le choix de mettre l'accent sur les actions du sujet, voire sur son fonctionnement cognitif interne plus que sur les savoirs et les contenus de programme. »<sup>71</sup>

Au travers de mes différentes lectures, j'ai pu comprendre que la compétence est liée à l'action dans les apprentissages c'est à dire lorsque la personne résout des situations problématiques rencontrées lors de sa vie professionnelle ou en formation.

De plus, elle est liée à des ressources aussi bien affective que cognitive. La compétence se retrouve en pédagogie, notamment dans l'acquisition des savoirs en centre de formation. Nous la retrouvons dans les référentiels de formation paramédicale notamment dans le référentiel des auxiliaires de puériculture. L'ingénierie annoncée devrait perdurer et développer les compétences à acquérir en formation.

Selon Gwénaél LEFEUVRE (université de Toulouse) « la logique par compétence est justifiée généralement par des modèles constructivistes et socioconstructivistes de l'apprentissage, de par la rupture qu'elle opère avec l'approche behavioriste et la pédagogie par objectifs. Selon certains auteurs, cette approche véhicule dans les milieux pédagogiques un modèle de l'expertise, qui à travers l'exigence de mettre les apprenants face à des situations complexes nouvelles et inédites, érige en norme le traitement des situations nouvelles. Ce modèle peut avoir pour effet de dévaloriser les approches pédagogiques plus explicites et directes qui ont pour fonction de construire et de consolider des automatismes et des procédures de base dans l'apprentissage d'un savoir ou d'une activité. »<sup>72</sup>

Celle-ci doit être évaluée par les formateurs ou la hiérarchie pour savoir si les apprenants sont en capacité de résoudre des problèmes complexes et nouveaux, cela pour éviter les erreurs. En effet, l'évaluation valorise ce qui est effectué par les personnes. Elle permet de confirmer et de légitimer l'acquisition des savoirs lors des apprentissages. Il faut la distinguer du contrôle qui est plus dans la logique de supervision. L'évaluation permet de mettre en lumière la montée en compétences et

---

<sup>71</sup> <http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf> DE ROMAINVILLE (M), 1998, L'étudiant - apprenant - grilles de lecture pour l'enseignant universitaire, De Boeck.

<sup>72</sup> Dictionnaire des concepts de la professionnalisation édition De boeck P. 67

est valorisante et objective pour les apprentissages. Le cadre de santé formateur adoptera ses outils d'évaluation pour être au cœur de l'apprentissage des élèves.

Dans un second temps, je vais aborder la notion d'identité professionnelle. Celle-ci se forge au cours de la formation. L'accompagnement du formateur, et celui du tuteur de stage, intervient dans la transformation identitaire à plusieurs niveaux. L'objectif principal pour le formateur et le tuteur est la formation sur les plans des compétences et la construction de l'identité professionnelle des apprenants. L'identité professionnelle évoluera au cours de la formation de l'apprenant. Elle est influencée par les codes du groupe dans lequel la personne évoluera. Elle n'est pas figée, elle entre dans une dynamique d'apprentissage professionnel qui perdura tout au long de la carrière des élèves et futurs professionnels.

L'évolution permanente de l'identité peut être qualifiée de processus identitaire. M. Kaddouri (2006, p. 122) explique que de voir l'identité comme un processus montre qu'elle n'est jamais figée avec une notion de construction et de reconstruction. Il ajoute l'idée de remaniement identitaire en fonction des situations et du contexte. Il l'exprime en termes de dynamique identitaire. E.M. Lipiansky, et alli, (2002, p. 22) parlent aussi de dynamique identitaire « l'identité est [...] considérée comme le produit d'un processus qui intègre les différentes expériences de l'individu tout au long de la vie. », ils parlent de « perspective dynamique ». Les expériences de l'enfant, dès le plus jeune âge, engendrent le développement de sa singularité, il se dissocie de sa mère et découvre le monde à son niveau. Ainsi l'élève se présente, lors de son entrée en formation, avec son parcours de vie qui lui a permis non seulement de se construire, mais aussi d'appréhender les situations qu'il va rencontrer.

De ce fait un apprenant qui a déjà été confronté au monde du travail, par exemple lors d'une reconversion professionnelle, n'aura pas la même perception qu'un élève pour qui c'est l'inconnu. « Claude Dubar postule que le travail, l'emploi, la formation sont aujourd'hui au centre des processus identitaires pour la majorité des salariés. »<sup>73</sup>

L'identité peut être collective ou individuelle, elle va s'exprimer de manière différente selon le groupe auquel on appartient. En l'occurrence, l'apprenant va se situer dans un groupe social d'appartenance du fait de son statut d'élève. Il va pouvoir acquérir une identité professionnelle qui lui est propre mais qui s'appuiera sur le groupe. Il s'installera dans une dynamique de groupe professionnalisante et sera reconnu par ses pairs. Pour exister l'apprenant a besoin de cette reconnaissance, de parler le même langage que le groupe. Mais celui-ci changera au cours de la vie professionnelle de l'apprenant. La difficulté principale pour l'élève est d'évoluer sans pour autant perdre de vue ses valeurs et ce qui compte pour lui. Il doit rester authentique et tenir compte de ses représentations sociales pour se déconstruire et se reconstruire une identité professionnelle qui lui sera personnalisée.

L'identité est « une définition de soi par les autres et des autres par soi-même, c'est ce par quoi je me définis et me connais, me sens accepté et reconnu comme tel par autrui, mes groupes et ma culture d'appartenance. » (Tap P., cité par Edmond M., 2005, P. 123). « La notion d'identité est opératoire pour analyser la formation et l'évolution des groupes sociaux(...)Elle constitue un outil indispensable pour penser la place d'un individu à l'intérieur d'un groupe social ou de la société

---

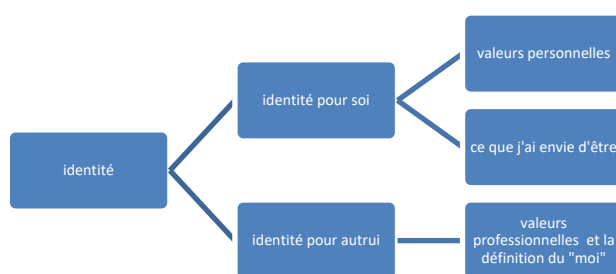
<sup>73</sup> Hedoux Jacques. Dubar (Claude).-La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles. In :Revue française de pédagogie, volume 100,1992.pp.117-121 ; [https://www.persee.fr/doc/rfp\\_0556-7807\\_1992\\_num\\_100\\_1\\_2509\\_t1\\_0117\\_0000\\_2](https://www.persee.fr/doc/rfp_0556-7807_1992_num_100_1_2509_t1_0117_0000_2)

dans son ensemble. En d'autres termes, elle sert à faire le lien entre les différentes échelles d'analyse du social et à penser le collectif dans le singulier. »<sup>74</sup>

« A force de travailler ensemble, les gens élaborent des règles, des valeurs et des pratiques communément admises pour gérer leurs relations de solidarité, d'entraides, de complémentarités techniques de dépendance et d'autorité, de formation et d'information, de contrôle et d'évaluation » (R.Sainsaulieu, 1987,P.164).

Les sociologues des organisations constatent ainsi l'existence de cultures d'entreprises qui interagissent avec des communautés de métiers, des corporations tels les métallos, cheminots, enseignants, etc.connaissant leurs règles, lois et valeurs. L'appartenance à ces institutions n'est pas sans conséquence sur l'identité, façonnée au quotidien par les rapports de travail. Bref, l'appartenance professionnelle et l'entreprise sont, au même titre que la famille, l'école, l'armée, l'église, la justice ou les média des sources de l'identification sociale, c'est-à-dire des « lieux producteurs de représentation sur les groupes humains, de définition de leurs différences et de reconnaissance de leurs identités spécifiques... » (ibid..P.172). Cette construction de l'identité dans des situations de travail appréhendées comme des zones d'apprentissage est étayée par les travaux de la psychologie sociale expérimentale sur les représentations sociales. Celles-ci sont considérées comme des organisations durables de perceptions et connaissances la place d'un individu dans la structure sociale, la façon dont il en prend conscience et la façon dont il réagit. »<sup>75</sup>

Ainsi on peut résumer l'identité selon Dubar (2010) comme suit :



La rencontre entre les 2 identités va provoquer des remises en question et une réflexion professionnelle, elle s'appuiera sur les représentations de l'apprenant. L'objectif principal étant de permettre l'intégration de savoirs mobilisables en situation professionnelle. Cela va permettre de développer l'identité professionnelle et ainsi de mobiliser des savoirs, savoirs faire et savoirs être des apprenants et d'adapter ainsi une posture réflexive qui demandera des capacités cognitives et constructivistes pour élaborer leur posture professionnelle.

Tout d'abord, j'aborderai la posture réflexive qui est mobilisée en cours lors de cas pratiques en formation mais aussi lors des stages. L'alternance permet donc de mobiliser les savoirs des

<sup>74</sup> ROBINSON Baudry, Jean-Philippe Juhs « définir l'identité », Hypothèses 2007/1 (10), p.155-167 ; <https://www.cairn.info/revue-hypotheses-2007-1-page-155.htm>

<sup>75</sup> Références : gomez florent. Représentations et identité professionnelle du formateur d'enseignant.In :spirale.revues de recherches en éducation, hors série n°2, 1997. Représentations en formation.pp.127-152 ; [https://www.persee.fr/doc/spira\\_0994-3722\\_1997\\_hos\\_2\\_1\\_1646](https://www.persee.fr/doc/spira_0994-3722_1997_hos_2_1_1646)

apprenants et d'être réflexif selon les situations rencontrées, elle est définie par MAUBANT<sup>76</sup> comme une forme éducative et une figure pédagogique. « Selon la finalité d'instruction, la forme éducative de l'alternance privilégiera la transmission des savoirs théoriques et techniques comme conditions de la maîtrise du savoir pratique. Selon la finalité d'éducation, les savoirs théoriques sont considérés comme complémentaires de savoirs pratiques et de savoirs sociaux ou compétences sociales. » Ces deux finalités permettront ainsi la formation des élèves AP. On peut peut-être les considérer comme un éventuel levier pour le cadre formateur.

« Lafortune et Deaudelin (2001) définissent le concept de la pratique réflexive chez l'enseignante et l'enseignant comme : « un ensemble de gestes professionnels qui comporte l'intervention de ces derniers auprès des apprenants ainsi que la réflexion sur leurs gestes pédagogiques posés dans le cadre de cette intervention. » (Lafortune et Deaudelin, 2001, p. 43). Il est à préciser que la pratique réflexive n'est pas acquise en début de carrière. Elle se développe tout au long de l'expérience d'enseignement dans une lente maturation et réflexion professionnelle. La pratique réflexive est un concept englobant qui intègre la pensée réflexive ainsi que la réflexion dans l'action et sur l'action. »<sup>77</sup>

Le Cadre formateur doit être formé à exercer cette pratique et réflexive et également « prévoir un « espace nécessaire de réflexion, de discussion dans un climat ouvert et sécurisant pour que chacun puisse communiquer et partager avec les autres les résultats de ses expérimentations et les réflexions suscitées » (Savoie-Zajc 2007, p. 66). La réflexion est une double démarche d'introspection et d'extériorisation. L'introspection est effectuée dans un « effort pour maintenir le passé présent dans la conscience, pour en analyser les composantes et les aspects, pour en discerner les causes, pour en prévoir les conséquences et les effets » (Millet & Mourral, 1995, cité dans Boutet, 2004, p. 8). L'extériorisation est ensuite effectuée par l'action expressive et la mise en mots de l'expérience (Villeneuve, 1995). »<sup>78</sup>

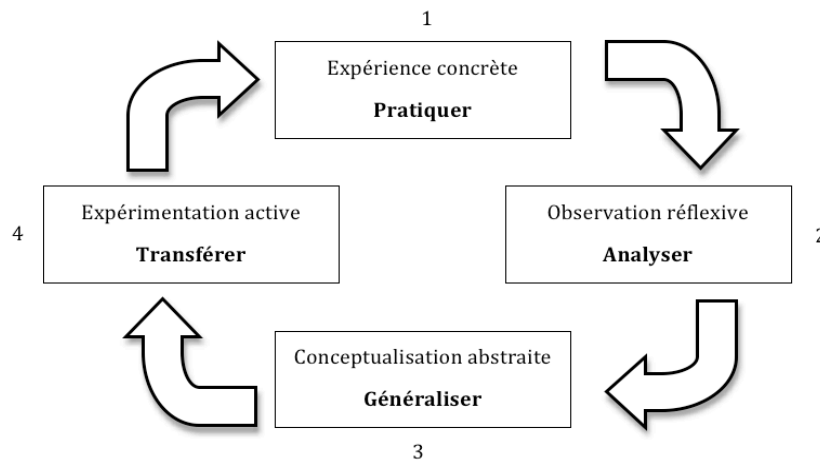
Selon Kolb (1984), la théorie de l'apprentissage par l'expérience est à l'origine de l'union de la réflexion et de l'action, pour illustrer cela il définit un modèle cyclique à quatre dimensions : l'expérience concrète, l'observation (le savoir), la réflexion (le processus) et la conceptualisation abstraite (la transformation) (Kolb, 1984). Cela est illustré par un schéma simple qui retrace les dimensions.

---

<sup>76</sup> JORRO, A. « Dictionnaire des concepts de la professionnalisation ». Louvain-la-Neuve De Boeck Supérieur. 2013 P29

<sup>77</sup> [http://devenirinfirmiere.org/wp-content/uploads/2015/06/Définitions-Pratique-réflexive\\_Pensée-réflexive\\_Réflexion-JLefebvre\\_VF.pdf](http://devenirinfirmiere.org/wp-content/uploads/2015/06/Définitions-Pratique-réflexive_Pensée-réflexive_Réflexion-JLefebvre_VF.pdf)

<sup>78</sup> <https://www.erudit.org/fr/revues/approchesind/2016-v3-n1-approchesind02367/1035197ar.pdf>



Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning - Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs (NJ): Prentice-Hall.«Societe».

L'intérêt de ce modèle est qu'il allie la théorie de la pratique, le formateur s'appuiera donc sur celui-ci pour amorcer la réflexion dans une démarche de questionnement.

Le cycle part de l'expérience concrète (1) à partir de laquelle un formateur ou un élève peut identifier une question ou une problématique qu'il a rencontrée. Une réflexion individuelle ou groupale s'amorce sur cette expérience, ce qui permet de l'analyser et d'identifier les éléments qui posent question (2). A la suite de cette analyse, il est possible d'en faire une généralisation (3), ou une théorie personnelle qui devrait pouvoir s'appliquer à toutes, ou en tout cas à la plupart des situations similaires. Cette généralisation peut ensuite être opérationnelle et véhiculée (4) dans la pratique afin de tenter de résoudre les questions posées au départ.

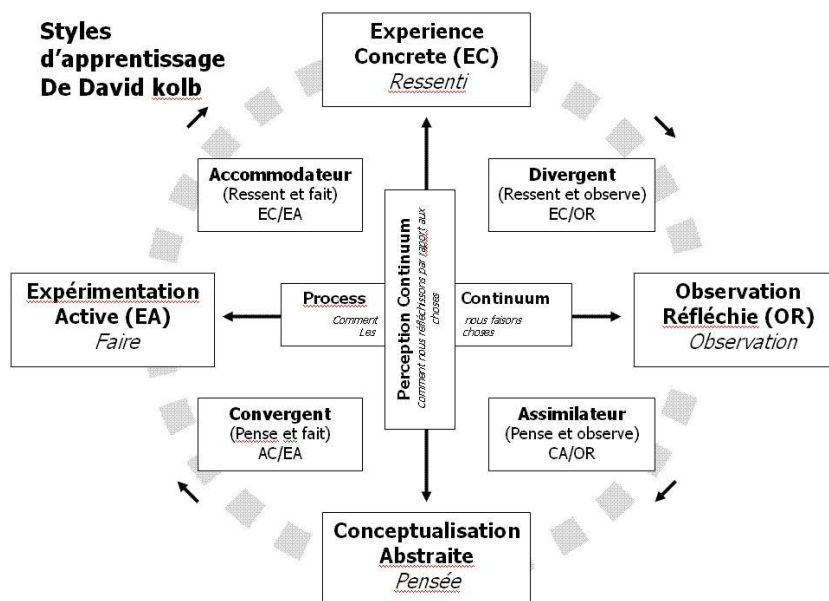
Nous sommes donc dans une mouvance réflexive par l'expérience et l'action. Le modèle proposé par Kolb met en évidence le fait que « la connaissance résulte de la combinaison de la saisie de l'expérience et de sa transformation » (Kolb, 1984, p. 41). Boutet (2004) présente à cet égard la réflexion comme une composante transformatrice de l'action en configurant une représentation bidimensionnelle entre la saisie de la réalité, symbolisée par le vecteur vertical pratique-théorie, et la transformation de la réalité, symbolisée par le vecteur horizontal action-réflexion. »<sup>79</sup>

Les recherches effectuées par Kolb<sup>80</sup> indiquent que les personnes préfèrent un des quatre styles pour effectuer de nouveaux apprentissages. Par contre, il faut comprendre qu'il n'y a pas de bon ou mauvais apprentissage. Les formateurs qui vont cibler les quatre styles permettront à leurs apprenants d'optimiser leur apprentissage. Le simple fait de connaître les modes d'apprentissage des élèves permet de mieux communiquer avec eux et adapter nos attitudes et à proposer des styles d'apprentissage adaptés à leur profil. Cela permettra de réussir leur formation professionnelle.

<sup>79</sup> Approches inductives 2016, Vol. 3, n°1, pp. 125-156.

<sup>80</sup> Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning : experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall Inc.

Nous pouvons donc approfondir ce processus d'apprentissage comme suit :



© concept david kolb, adaptation and design alan chapman, 2005-06, based on [kolb's learning styles, 1984](#)  
Traduit de l'anglais par Damien Baptiste

Afin de comprendre ce schéma, il est intéressant d'en définir les points centraux :

- « Divergent : c'est le désir de comprendre le pourquoi d'une situation et/ou d'un fait, aspire à obtenir des informations concrètes et nécessite des informations présentées de manière détaillées et raisonnées. Aime les expériences pratiques et réfléchir à ses expériences. Imaginatifs, ils s'intéressent aux gens et aux émotions.
- Assimilateur : Cherche à connaître, que dois-je découvrir derrière une situation, souhaite une présentation organisée et a besoin d'information exacte. Aime réfléchir à des expériences de façon abstraite et théorique, créer des modèles théoriques, s'intéresse peu aux gens et aux applications pratiques des connaissances.
- Convergent : Cherche à connaître le comment d'une situation à travers le vécu et l'application d'une expérience, a besoin de se confronter à la situation pour en tirer les meilleures conclusions. Réfléchit à une situation de manière abstraite et théorique, expérimente l'idée ou l'action. Esprit pratique et peu communicatif par rapport aux émotions. Préfère traiter avec les choses qu'avec les gens.
- Accommodateur : Désire comprendre les conséquences de ces actes s'il les mettait en application, recherche une signification à son apprentissage, nécessite un présentation type bench-marking pour voir ce que les autres ont pu faire et comparé par rapport à ce qu'il pourrait faire, fort besoin d'extrapolation, de prises de recul pour pouvoir apprendre. Préfère les expériences concrètes et aime mettre en application l'idée ou action en question en fonction de ces expériences. S'adapte facilement aux nouvelles expériences et règle les problèmes en se fiant à leur intuition. »<sup>81</sup>

Ces différents profils permettent de cibler les modes d'apprentissage des apprenants, il faut comprendre que chaque individu n'apprend pas de la même manière, il faut donc que le cadre de santé formateur puisse passer d'un profil à l'autre lors de ses cours, TD, TP .... Cela pour s'adresser au plus grand nombre de personnes.

<sup>81</sup> [http://www.move-up-consulting.net/fileadmin/user\\_upload/Articles\\_thematiques/Modele\\_de\\_Kolb.pdf](http://www.move-up-consulting.net/fileadmin/user_upload/Articles_thematiques/Modele_de_Kolb.pdf)

La pratique réflexive identifie trois dimensions qui sont liées entre elles, à savoir la réflexion dans l'action, la réflexion sur l'action et la réflexion pour l'action.

« Pour Schön, la réflexion sur l'action est à la fois rétrospective (réflexion sur), au sens où elle explicite une expérience vécue, et prospective (réflexion pour), au sens où elle vise à transformer, à améliorer l'action. La réflexion dans l'action est une prise de conscience sur ce qui se passe au fur et à mesure que l'action se déroule, afin de l'adapter au fur et à mesure également. Il s'agit donc d'une réflexion en cours d'action qui comprend une réflexion sur l'action accompagnée d'une intention de changer le cours de l'action (réflexion pour). Un professionnel développe ses compétences en améliorant la qualité de sa réflexion dans l'action. Mais la réflexion dans l'action ne peut être améliorée que si le professionnel fait rigoureusement de la réflexion après l'action. Le journal réflexif est l'outil par excellence de la réflexion après l'action. »<sup>82</sup>

Toujours selon Schön, la pratique réflexive consiste à élucider des « théories en usage », c'est-à-dire prendre conscience de la logique ou de la rationalité qui entre en jeu dans l'action. Il faut faire part de ses idées et se questionner pour pouvoir ensuite évaluer l'action dans le but d'améliorer la pratique et l'exercice professionnel. Cette pratique permet de prendre une décision adaptée et de planifier ainsi son action future.

On peut en conclure que la posture réflexive demandée aux élèves a pour objectif de leur permettre d'apprendre de leurs expériences concrètes. D'utiliser les savoirs et les actions pour développer leur compétence.

L'approche théorique et pratique en formation permet d'aborder et amorcer la pratique réflexive qui devra perdurer dans la pratique professionnelle. Le cadre de santé de proximité pourra effectuer des analyses de pratique au sein du service de soins pour continuer à faire réfléchir l'équipe sur des situations et ainsi d'améliorer l'efficacité de la prise en charge des patients. Pour ce faire il pourra interroger les pratiques de ses agents, faire des retours d'expériences, mettre à distance les situations pour pouvoir mieux les comprendre et porter un regard plus objectif, faire prendre conscience aux agents leur pratique professionnelle et les faire réfléchir aux décisions prises au moment de l'action.

Ensuite il faut permettre au personnel soignant de construire une identité professionnelle réflexive et évolutive pour permettre leur montée en compétences.

Toutes ces étapes leur permettront peut-être de devenir un « praticien réflexif ».

Enfin, la pratique réflexive n'est pas spécifique à un milieu de formation et peut être pratiquée comme évoqué ci-dessus dans de nombreux contextes professionnels.

La pratique réflexive en institut de formation a pour objet les activités des étudiants, qui sont de trois types :

- « Les activités pour apprendre, du fait qu'ils apprennent un métier (la pratique apprenante, Balas-Chanel, 2007)
- Les activités professionnelles en stage, en TP, du fait que c'est un métier qu'ils apprennent (la pratique infirmière)

---

<sup>82</sup>[https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/Gsc/Portail-ressources-enseignementsup/documents/PDF/noir\\_blanc\\_journal\\_reflexif\\_presentation.pdf](https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/Gsc/Portail-ressources-enseignementsup/documents/PDF/noir_blanc_journal_reflexif_presentation.pdf)

- Les activités réflexives de retour sur des expériences vécues, du fait qu'ils apprennent à devenir des praticiens réflexifs (la Pratique Réflexive)

Chacune de ces pratiques peut être prise comme objet d'analyse, pour construire des connaissances et des compétences.

La Pratique Réflexive s'intéresse autant aux réussites qu'aux erreurs ou aux difficultés. Celle qui porte sur les réussites permet la compréhension de ce qui fonctionne et donc l'appropriation de « bonnes pratiques ». En revenant sur ses erreurs, sans complaisance mais avec bienveillance, il devient possible de comprendre comment et pourquoi on en est arrivé à ce résultat et d'imaginer ainsi de nouvelles stratégies de plus en plus efficaces. »<sup>83</sup>

Voici un schéma simplifié qui reprend les différentes étapes de la pratique réflexive :

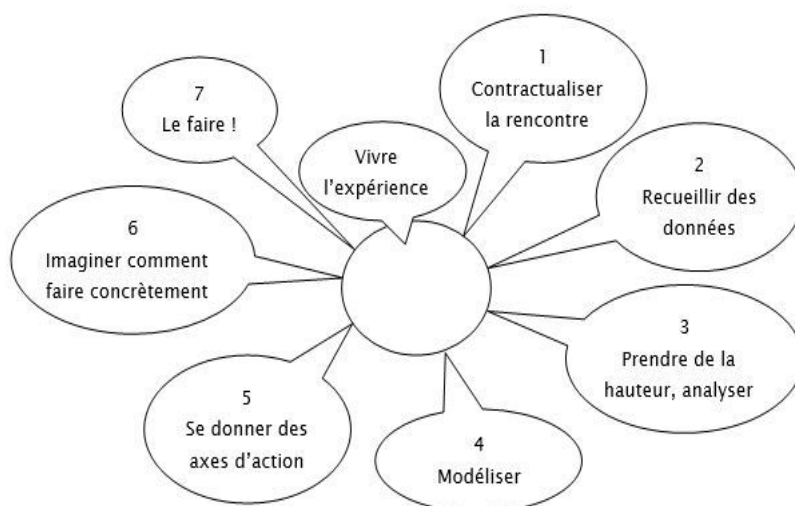


Figure 1 : les sept étapes de la Pratique Réflexive

L'adage « on apprend de ses erreurs » prend ici tout son sens, l'apprenant apprendra et deviendra réflexif et compétent lors des différentes expériences qu'il aura pu effectuer en formation et plus particulièrement lors des stages.

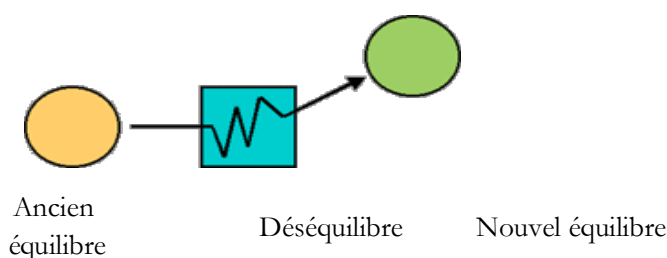
Tous ces différents concepts déjà abordés vont permettre à l'apprenant de construire son schéma professionnel, il s'appuiera également sur un autre concept qui est le constructivisme et plus particulièrement le socioconstructivisme.

Le socioconstructivisme est une pédagogie qui est centrée sur l'élève. C'est lui qui va apprendre par l'intermédiaire de ses représentations. Les conceptions initiales sont au cœur du processus d'apprentissage mais aussi elles sont le point de départ et le résultat de l'activité. Pour illustrer ces propos voici un schéma explicatif. On part de soi et de ses idées puis, la formation nous apporte

<sup>83</sup> <http://www.analysedepratique.org/?p=1062>



une déconstruction et une reconstruction sur nos savoirs ce qui va créer un déséquilibre. Puis une fois intégrés les nouveaux savoirs, l'apprenant est dans un nouvel équilibre professionnel, il a appris des connaissances et des analyses de pratiques mais aussi par ses expériences professionnelles.



Le constructivisme est un nouveau savoir qui n'est effectif que s'il est reconstruit pour s'intégrer au réseau conceptuel de l'élève.

« [Ausubel](#) (1968) parle de ponts cognitifs. La façon dont l'élève assimile les connaissances est primordiale. Il peut y avoir des apprentissages significatifs (sens, liens avec ce que l'élève sait déjà) et mécaniques (sans liens, du « par cœur »). Les thèses structuralistes du psychologue Jean Piaget (1896-1980), pour en justifier la thèse centrale : toute connaissance est le résultat d'une expérience individuelle d'apprentissage, font appel aux concepts d'accommodation et d'assimilation formant le processus d'accommodation. [André Giordan](#) ajoute que cette accommodation transforme les schèmes de la pensée et vient, le plus souvent, s'opposer aux savoirs établis. Ce conflit cognitif, base de la pédagogie constructiviste, se heurte à des difficultés à différents niveaux :

- Un individu maintient sa représentation sur un objet tant et aussi longtemps qu'il n'a pas de problème avec cette conception.
- Avec le temps, les représentations spontanées reprennent leur place puisque dans la vie courante, elles fonctionnent.
- La conception initiale fortement enracinée est trop éloignée de la nouvelle représentation proposée pour que l'apprenant puisse l'accepter.
- L'élève manque d'informations ou ne dispose pas des ressources (opérations mentales, stratégies et procédures à utiliser...) nécessaires à l'intégration d'une nouvelle conception.
- Il n'a pas envie de changer parce qu'il n'y trouve pas d'intérêt. »<sup>84</sup>

C'est l'élève lui seul qui apprend mais le rôle du formateur est primordial car c'est lui qui va proposer et mettre en place une pédagogie socioconstructiviste pour lui permettre d'intégrer tous les savoirs. « L'acquisition de connaissance dépend du contexte pédagogique, c'est à dire de la situation d'enseignement et d'apprentissage et des activités connexes. Lave (1988), Brown, Collins et Duguid (1989) soutiennent que l'acte d'apprendre est une interprétation d'une expérience, d'un langage ou d'un phénomène saisi dans leur contexte. Les tenants de l'apprentissage contextuel (situated learning) préconisent le recours, en situation d'apprentissage, à des tâches authentiques dans des contextes les plus réalistes possibles. Les difficultés de mise en œuvre pratique d'un apprentissage en contexte réel nécessitent la prise en compte de certaines variables pédagogiques : la place importante accordée à l'exploitation des informations issues de l'environnement d'apprentissage, la gestion de la complexité, son adaptation à l'acquisition de compétences ciblées et sa faculté d'éclairer l'apprenant sur ses propres démarches cognitives. »<sup>85</sup>

<sup>84</sup> <http://gamosse.free.fr/socio-construct/Rp70110.htm>

<sup>85</sup> <http://gamosse.free.fr/socio-construct/Rp70110.htm>

Le socioconstructivisme est donc la construction d'un savoir personnel qui s'effectue dans un cadre social (contexte, milieu social, interactions). Il a pour objet d'étude l'apprentissage et l'enseignement. « La construction du sujet humain, de son intelligence et de son langage se fait en interaction et en réaction avec le milieu par lequel il ne peut être complètement prévu et formé. Il s'adapte, certes, mais assimile et déforme donc ces influences extérieures en fonction d'une organisation propre. »<sup>86</sup>

Ce n'est pas une méthode, ni une pratique pédagogique et ni un mode d'enseignement. C'est une réponse à l'apprentissage des personnes. Chacun construit sa connaissance à partir d'une réorganisation de la pensée. Sans cela nous ne pouvons intégrer de nouveaux savoirs, nous avons besoin également d'interactions sociales pour construire cette nouvelle forme de pensée. D'où le mot socio ajouté au mot constructivisme.

Si pour Piaget le vivant est le modèle de référence, c'est l'homme social qui est le modèle de Vygotsky.

Selon Vygotsky : « l'homme est le produit de la culture et de la société ; sa pensée est le résultat d'un long processus historique. L'homme est d'emblée un être social : il vit toujours en société avec autrui et tout son développement exige cet autrui : mère, adulte, autres enfants, etc. La société est à la fois constituée et organisée par la communication entre ses membres (langage) et par les outils techniques et culturels que les hommes créent par leurs activités : travail, arts, techniques, politiques, sciences, administrations, etc. Un outil peut être autant matériel (un marteau) que symbolique, c'est-à-dire psychologique, ou signe (une règle, une norme, une carte, une routine, une conception, une explication, etc.) (...) L'individuel est donc inextricablement lié au social. Vygotsky affirme que le social précède l'individuel, dans la mesure où la personne ne construit pas indépendamment de son immersion dans le social. »<sup>87</sup>

Sa préoccupation principale est de comprendre le développement de la conscience et du psychisme considérés comme le produit de la genèse sociale et culturelle.

La théorie de Vygotsky qui est de comprendre le développement de l'esprit dans la culture et la société est différente de celle de Piaget qui étudie l'intelligence en soi.

L'interaction sociale joue un rôle fondamental dans le processus de développement cognitif pour le premier. Contrairement à l'idée du deuxième qui suppose que le développement de l'enfant doit nécessairement précéder l'apprentissage, « Vygotsky a fait valoir que l'apprentissage social précède le développement. Vygotsky stipule que : « Chaque fonction dans le développement culturel de l'enfant apparaît deux fois : d'abord, sur le plan social et, plus tard, au niveau individuel; d'une part, entre les gens (interpsychologique) et ensuite à l'intérieur de l'enfant (intrapychologique). »<sup>88</sup>

Selon lui, on apprend à travers les échanges, les activités réalisées avec autrui, mais également par l'utilisation d'outils techniques. L'enfant intériorisera les activités selon les contacts sociaux qui l'aura eu depuis sa naissance. La stimulation exercée par l'entourage permettra de développer l'aspect psychologique de l'enfant.

---

<sup>86</sup> <https://slideplayer.fr/slide/12231482/>

<sup>87</sup> <https://slideplayer.fr/slide/12231482/>

<sup>88</sup> <https://slideplayer.fr/slide/12231482/>

Vygotsky dit que « Les écoles ont été lentes à fournir des environnements dans lesquels les étudiants jouent un rôle actif dans leur propre éducation. Plutôt qu'un enseignant dicte son sens aux étudiants pour une récitation future, la théorie du développement social donne l'opportunité à l'enseignant de travailler en partenariat avec ses étudiants pour que ces derniers créent leur propre sens. Concepts de base : communauté d'apprentissage, enseignement coopératif, entraide, interactions dans la classe, partage, microsociété, négociation des points de vue, conflits sociocognitifs, etc. »<sup>89</sup>

Construire avec les élèves des situations rencontrées ou qui les interrogent, permettra d'établir une réflexion en groupe. Le formateur sera là pour pousser la réflexion en posant diverses questions ou de clarifier certains points clés du problème, il sera dans l'accompagnement de cette activité pour permettre l'émergence de nouveaux savoirs.

Pour Piaget seul « le fonctionnement de l'intelligence est héréditaire et il n'engendre des structures que par une organisation d'actions successives exercées sur des objets. Il en résulte qu'une épistémologie conforme aux données de la psychologie ne saurait être ni empiriste ni préformiste mais ne peut consister qu'en un constructivisme avec l'élaboration continue d'opérations et de structures nouvelles. »<sup>90</sup>

A la différence de Chomsky qui pense que le sujet est informé de l'intérieur, pour lui le sujet l'est en interne mais le donné reste préétabli, le sujet « doit traiter ces données ».

Piaget recherche un équilibre entre le sujet et l'objet, l'autre personne n'est qu'un objet particulier dans cette interaction. Son intervention est limitée car elle ne peut agir sur la construction de l'individu, il évoque la notion « d'égoïsme ».

Ce modèle disqualifiait le modèle transmissif dans l'enseignement traditionnel, il encourageait plutôt le modèle incitatif à savoir que l'enfant refaisait seul le cheminement de la phylogénèse, il fait donc l'éloge de la pédagogie active et non-directive. Bien que ce procédé rende la scolarisation des élèves plus agréable, il ne permet pas l'acquisition de savoirs notamment pour les élèves ne bénéficiant pas d'aide familiale.

Selon Wallon « C'est en se voulant semblable au modèle qu'il s'oppose à la personne et qu'il doit bien finir par se distinguer aussi du modèle » (op. cit., p. 158). Le sujet va plutôt opter pour la ressemblance et non d'être en conformité avec le modèle, il évoque le « dédoublement de la pensée symbolique » c'est-à-dire qu'il y a un dédoublement entre moi et l'autre. Le « dédoublement et la substitution de l'objet par le signe qui « peut n'avoir avec l'objet aucun lien d'appartenance ni de ressemblance ou d'analogie [...] C'est un symbole épuré au point de ne plus appartenir au monde des choses [...] Artificiel dans la mesure où sa forme et sa signification se font abstraites, son origine elle-même ne peut plus être recherchée dans les choses. Il implique comme une complicité □ une entente avec autrui » (op. cit., p. 188). Car si l'adulte ou l'institution, modèle identificatoire, peut favoriser l'accès au symbolique, au langage et à la culture de façon créative en permettant une

---

<sup>89</sup> <https://slideplayer.fr/slide/12231482/>

<sup>90</sup> Piaget, Théories du langage théorie de l'apprentissage, op. cit., p. 53.

construction personnelle, ils peuvent aussi « reproduire » le « même » avec l'assujettissement idéologique que cela implique et l'échec scolaire que l'on connaît bien (24). »<sup>91</sup>

Ainsi la collaboration adulte-apprenant est plus performante si le formateur est actif et donne les moyens de l'être également à l'élève. Il apprend en institution ce qu'il ne sait faire seul, il faut trouver un moment propice pour lui permettre d'évoluer dans sa future fonction.

« Vygotsky détermine expérimentalement une zone optimale qui permet une plus grande sensibilité à l'apprentissage, cette « zone de développement potentiel » varie en fonction des élèves et en fonction des matières enseignées mais il faut se donner les moyens de la mesurer. Cette zone est finalement située entre le niveau de résolution des problèmes avec l'aide de l'adulte et le niveau de résolution sans cette collaboration, c'est entre ces deux seuils que se mesure l'aptitude à apprendre (op. cit., pp. 273-274). »<sup>92</sup>

Il ouvre la voie à la démarche évaluative, l'élève peut accéder à une conceptualisation plus organisée et systématique.

On peut « Dire qu'un enseignant est constructiviste ou socio-constructiviste devrait ainsi simplement souligner son professionnalisme ; garantir qu'il a compris l'essentiel des théories développées par des chercheurs comme Piaget, Wallon, Vygotski, Bachelard et leurs successeurs; indiquer aux citoyens que cet enseignant ne prend pas comme référence des théories de l'apprentissage fragiles ou dépassées. »<sup>93</sup> pour les formateurs ou les enseignants, les théories constructivistes font partie de leur savoir professionnel, ils ont connaissance que le socio-constructivisme fait partie de l'intérieur, cela fait débat comme nous l'avons vu ci-dessus avec la vision différente des chercheurs en sciences de l'éducation et sciences sociales. Un formateur veillera à l'intégration des connaissances et sera vigilant aux éventuelles difficultés ou blocages que peuvent rencontrer les élèves. Il doit faire émerger les représentations et les connaissances antérieures pour permettre à l'élève d'accéder à de nouveaux concepts.

De cette notion de constructivisme, il en ressort le conflit sociocognitif et la métacognition.

Le premier s'éloigne de la conception élaborée par Piaget, Vygotsky lui va développer la zone proximale de développement. Doise et Mugny vont approfondir les travaux des 2 chercheurs. Ils vont présenter les interactions entre pairs « comme source de développement cognitif à condition qu'elles suscitent des conflits sociocognitifs. Selon ces deux auteurs, l'interaction sociale est constructive dans la mesure où elle introduit une confrontation entre les conceptions divergentes. Un premier déséquilibre interindividuel apparaît au sein du groupe puisque chaque élève est confronté à des points de vue divergents. Il prend ainsi conscience de sa propre pensée par rapport à celle des autres. » Ce qui provoque un deuxième déséquilibre de nature intra-individuelle : l'apprenant est amené à reconsidérer, en même temps, ses propres représentations et celles des autres pour reconstruire un nouveau savoir. Le narratif devient, dans cette perspective, un moyen

---

<sup>91</sup> Martinez Marie-Louise. Le socio-constructivisme et l'innovation en français. In: Pratiques : linguistique, littérature, didactique, n°63, 1989. L'innovation pédagogique. pp. 37-62; doi : <https://doi.org/10.3406/prati.1989.1514>  
[https://www.persee.fr/doc/prati\\_0338-2389\\_1989\\_num\\_63\\_1\\_1514](https://www.persee.fr/doc/prati_0338-2389_1989_num_63_1_1514)

<sup>92</sup> Martinez Marie-Louise. Le socio-constructivisme et l'innovation en français. In: Pratiques : linguistique, littérature, didactique, n°63, 1989. L'innovation pédagogique. pp. 37-62; doi : <https://doi.org/10.3406/prati.1989.1514>  
[https://www.persee.fr/doc/prati\\_0338-2389\\_1989\\_num\\_63\\_1\\_1514](https://www.persee.fr/doc/prati_0338-2389_1989_num_63_1_1514)

<sup>93</sup> <https://www.meirieu.com/FORUM/vellas.pdf>

de "penser notre propre pensée" (Bruner, 1995) et renvoie à la compréhension de sa propre pensée ainsi que celle d'autrui. »<sup>94</sup>

Rappelons que ce concept est défini comme étant un désaccord de la pensée avec elle-même ou avec les faits. On parle de deux idées contradictoires qui vont s'opposer. On peut faire le lien ici avec les représentations des apprenants avant l'arrivée et en cours de formation. C'est un passage obligé pour construire d'autres connaissances.

Enfin la notion de métacognition utilisée par l'apprenant désigne d'analyser son propre fonctionnement intellectuel. Elle renvoie aux activités mises en œuvre pour exécuter une action et au réajustement de celle-ci si besoin. C'est une compétence que l'on utilise pour planifier, évaluer, réajuster. Il s'agit de « connaître ses méthodes de pensée et de réguler ses propres processus de pensée. »<sup>95</sup>

Au regard de toutes ces notions, on peut dire que le processus de professionnalisation requiert une mobilisation des savoirs et une implication de l'apprenant dans son parcours de formation. Ils mettent également en lumière que pour permettre de mobiliser ces savoirs et être un être réflexif, le formateur devra trouver des ressources d'apprentissage adaptée et individualisée et accompagner l'élève au cours de son apprentissage.

## 2.6 De nouveaux modes d'apprentissage :

### 2.6.1 Différents outils proposés

«Le réseau métier se positionne mieux dès lors qu'il favorise une réelle capitalisation de l'expérience. Il est vécu comme un moyen d'expression, mais plus encore comme un précieux levier pour s'adapter aux transformations à venir. Un outil au service du développement des compétences. Toutefois, l'animation mise en place freine souvent l'implication des jeunes, qui sont critiques à l'égard du rythme trop lent et de la manière trop classique d'interagir. »<sup>96</sup>

Les outils proposés par les cadres de santé formateurs doivent être variés pour répondre aux besoins et aux modes de fonctionnement de chaque apprenant. De plus, cela évite la monotonie au quotidien, les apprenants se rendent plus acteur et participatif quand on leur propose des outils de formation variés et dynamiques.

Je vais vous citer et définir quelques outils qui peuvent être des leviers pédagogiques pour les cadres de santé formateur.

### 2.6.2 Leviers qui favorisent les apprentissages et influent sur une population intergénérationnelle

---

<sup>94</sup> <http://gamosse.free.fr/socio-construct/Rp70110.htm>

<sup>95</sup> <http://gamosse.free.fr/socio-construct/Rp70110.htm>

<sup>96</sup> OLLIVIER Daniel et TANGUY Catherine « Générations Y et Z » édition deboeck P.107

On rencontre différents leviers qui peuvent être utilisés en institut de formation. En effet, les nouvelles technologies ont un impact sur les apprentissages. Il n'existe plus de frontière qui « séparait autrefois le temps de l'école de celui du loisir, la vie professionnelle et privée. »<sup>97</sup>

Les modes d'apprentissage et la population des apprenants ayant changé, le cadre de santé formateur doit adopter de nouvelles pratiques professionnelles par des méthodes variées et significatives pour les élèves qu'il rencontre en formation. J'ai pu relever quelques méthodes qui pourraient être utilisées ou qui sont déjà mises en place dans les instituts de formation.

- Tout d'abord, on peut aborder **la E-formation** qui est une technique « d'apprentissage et d'éducation qui se structurent grâce ou autour des technologies numériques (...). Ce concept se distingue du e-learning qui désigne toute forme d'apprentissage par des moyens numériques(...). L'e-formation recouvre l'ensemble des dispositifs et des pratiques de formation à distance faisant intervenir, même partiellement, des outils numériques. Il s'agit donc d'appréhender à la fois les interactions homme-machine, la médiatisation des savoirs et l'évolution des modes d'interrelation sociales sur le Net afin de décrire, expliquer et comprendre les pratiques, les processus, les dispositifs de formation à distance. »<sup>98</sup>

Cette méthode pourrait donc convenir pour les générations Y et Z qui utilisent le numérique au quotidien. De plus, ils pourraient l'utiliser à des moments opportuns et qui leur conviennent.

- Ensuite, on rencontre de plus en plus des **Tic** qui sont « les techniques d'information et de communication appliquées à la formation et à l'enseignement auxquelles on forme massivement les stagiaires au nom d'une nécessaire adaptation à la modernité, sans qu'à aucun moment le sens et les limites de l'informatique soient véritablement interrogés, ni que ces stagiaires soient informés des risques que comportent, pour leur propre avenir professionnel, des techniques qui sont au cœur de la marchandisation qui se met en place. »<sup>99</sup>

Leur utilisation doit être accompagnée afin que les informations recueillies soient efficaces et fiables. Le cadre de santé formateur devra conseiller et accompagner les apprenants pour qu'ils puissent obtenir des informations utiles et efficaces dans leur recherche et ainsi leur permettant de développer un sens critique construit à partir d'éléments théoriques vérifiés et fiables.

- Un autre levier que peuvent utiliser les cadres de santé formateur est la **pédagogie inversée**. Ce schéma<sup>100</sup> représente l'avancée du cheminement d'apprentissage dans ce fonctionnement différent d'un apprentissage classique.

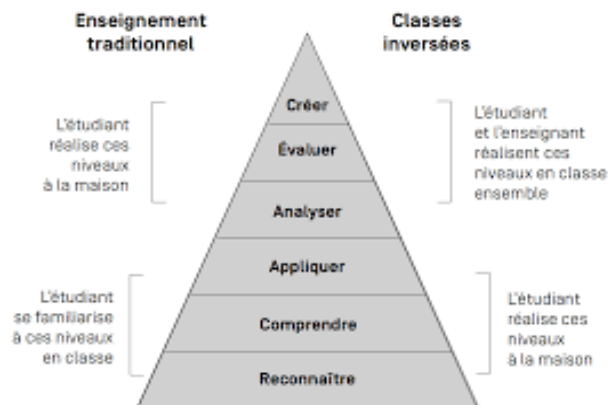
---

<sup>97</sup> LEMOUZY Danielle, BROUSSAL Dominique, accompagner la socialisation professionnelle des étudiants de la génération Y. Soins cadres, n°81, février 2012, p.46

<sup>98</sup> ALAVA Séraphin et MARQUET Pascal université de Toulouse dictionnaire des concepts de la professionnalisation édition de Boeck P.87

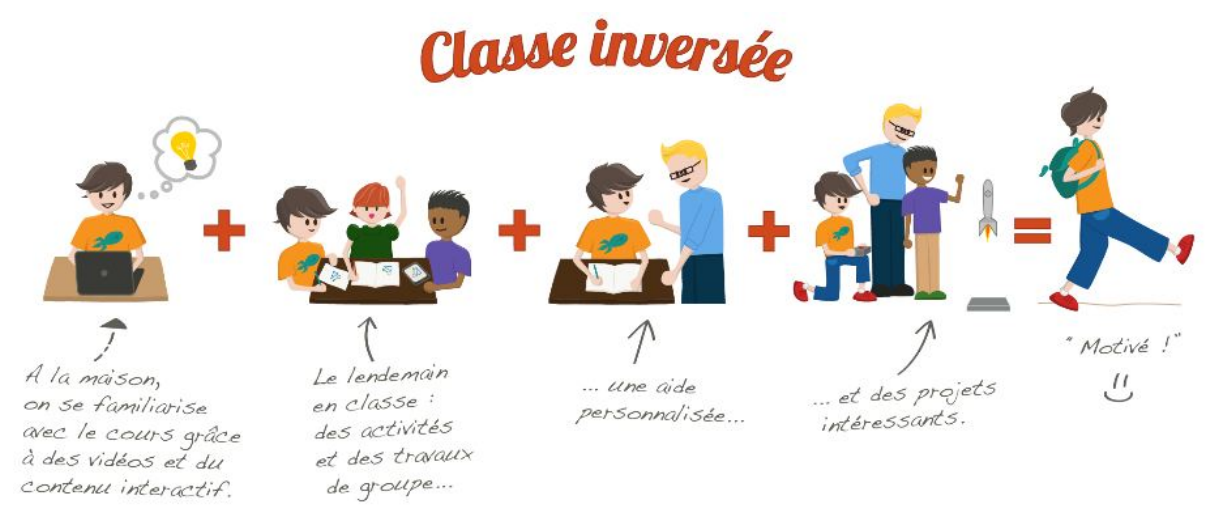
<sup>99</sup> DIET Emmanuel « paradoxalités dans la formation et souffrance de l'identité professionnelle », connexions 2001/1 (n°75), p.17 ; <https://www.cairn.info/revue-connexions-2001-1-page-13.htm>

<sup>100</sup> [https://www.google.com/search?q=cycle+de+kolb+exemple&client=safari&sa=X&rls=en&biw=1199&bih=837&tbn=isch&source=iu&ictx=1&fir=1.5k9-lgQfKA30M%253A%252CbN0Qy37K6NLrDM%252C\\_&vet=1&usq=AI4\\_-kQ81WSVbmiOBTiZItqAF1Rv9nHfBA&ved=2ahUKewjiwve5\\_oHhAhUOkRQKHSWjD\\_UQ9QEwAnoECAAQCA#](https://www.google.com/search?q=cycle+de+kolb+exemple&client=safari&sa=X&rls=en&biw=1199&bih=837&tbn=isch&source=iu&ictx=1&fir=1.5k9-lgQfKA30M%253A%252CbN0Qy37K6NLrDM%252C_&vet=1&usq=AI4_-kQ81WSVbmiOBTiZItqAF1Rv9nHfBA&ved=2ahUKewjiwve5_oHhAhUOkRQKHSWjD_UQ9QEwAnoECAAQCA#)



On rencontre de plus en plus cette technique dans les instituts de formation. En effet, les formateurs l'utilisent beaucoup lors des travaux de groupes. La recherche d'information par les apprenants permet de leur faire intégrer les savoirs.

On peut définir cette technique d'apprentissage comme<sup>101</sup> :



Le concept de pédagogie inversée est pratiqué aux États-Unis depuis les années 90, c'est une stratégie qui s'oppose à la formation traditionnelle. Elle consiste à apprendre les concepts théoriques individuellement et à distance, à travers de modules e-learning ou des lectures thématiques, et à mettre en pratique les acquis en groupe, en classe virtuelle et/ou en salle de formation, à travers d'activités ludiques, de résolution de problèmes et de débat. Cette approche repose sur l'usage d'outils numériques et vise à éviter la dérive d'une formation trop transmissive et ascendante.

Pour que celle-ci réussisse il faut respecter quelques conditions spécifiques :

- « Les apprenants doivent avoir un bon niveau d'autonomie dans l'apprentissage, ils doivent avoir un goût prononcé pour les nouvelles technologies, et doivent avoir des objectifs clairement identifiés.
- L'entreprise doit mettre à disposition des équipements adaptés et des formateurs bien formés au concept de pédagogie inversée »<sup>102</sup>.

<sup>101</sup> <http://edupronet.com/motiver-eleves-classe-inversee/>

<sup>102</sup> <http://www.learningbydoing.fr/pedagogie-inversee/>

Avec ces conditions réunies, la pédagogie inversée peut être efficace et économique pour la formation des adultes, qui y trouvent une manière d'apprendre à leur propre rythme et de manière interactive.

On peut relever plusieurs avantages comme :

- Le respect des rythmes d'apprentissage et l'autonomie des apprenants.
- La collaboration entre les apprenants et le formateur avec un suivi personnalisé et régulier.
- La responsabilisation des élèves ce qui permet de les impliquer et de les motiver dans leur parcours d'apprentissage
- Le travail en groupes hétérogènes qui peuvent réduire l'écart de niveaux entre les apprenants.

Le formateur transmet ainsi son savoir au travers de différents outils adaptés pour ce type d'apprentissage, ensuite « l'élève doit être capable de l'assimiler et de le réinvestir. Le formateur n'est plus uniquement un passeur de savoir mais un guide accompagnateur »<sup>103</sup>.

- On peut également envisager **le jeu** comme levier d'apprentissage, Bruner privilégie le dispositif ludique dans lequel le « playing » et le « game » qui se confortent mutuellement. Le « jeu peut servir, comme pivot alternatif entre le « réel » et « l'imaginaire », de vecteur à l'enseignement touchant à la nature des conventions régissant une société, mais il peut aussi renseigner sur ce qu'est une convention en soi... le jeu joue un rôle important dans l'enseignement des règles. Au cours de sa pratique et de son stage en formation, Bruner explique que les « escape game » prenaient vie dans les instituts de formation. J'ai pu le vérifier moi-même au cours de mon stage du module 5 dans un IFSI de la région parisienne. Après concertation avec mes collègues de promotion j'ai pu voir que cette pratique se développait un peu partout dans les instituts de formation. « Ils ont pour but de mobiliser les connaissances des apprenants à travers le jeu, cela les rend acteur et le côté ludique de cette situation les implique et les fait avancer. »<sup>104</sup>

- On retrouve également le **E-learning** qui est une formation sur internet, le préfixe « e » signifie le web, le numérique ou cyber et le « learning » est traduit pour l'apprentissage. Forme d'apprentissage qui tire « son attrait du fait de pouvoir apprendre à son rythme, sur son ordinateur, des contenus pédagogiques sur des sujets variés. Organisée en sessions ou modules, avec tests d'évaluation, la formation peut-être totalement autogérée et suivie via un tableau de bord qui répertorie chacune des avancées du participant »<sup>105</sup>.  
Pour se former, les individus bénéficient de vidéos, d'animations, de textes, et des tests.

On peut obtenir un certificat de connaissances ou d'aptitudes à la fin de la session et après avoir réussi les tests. L'apprenant peut retourner autant de fois que nécessaires pour effectuer les exercices, ce qui lui permet d'intégrer les connaissances pour la réussite de la formation.

On dénombre bons nombres d'avantages comme : la facilité d'utilisation sur n'importe quels supports (ordinateurs, tablettes, smartphones.), un suivi à chaque étape, des contrôles de connaissances et des auto-évaluations, une façon plus ludique et interactive de se former, un rythme d'apprentissage personnalisé et en fonction des disponibilités des personnes.

---

<sup>103</sup> <https://lewebpedagogique.com/2013/03/12/la-pedagogie-inversee-bouleversons-nos-manieres-denseigner/>

<sup>104</sup> [https://www.persee.fr/doc/AsPDF/prati\\_0338-2389\\_1989\\_num\\_63\\_1\\_1514.pdf](https://www.persee.fr/doc/AsPDF/prati_0338-2389_1989_num_63_1_1514.pdf)

<sup>105</sup> <https://www.studylease.com/categorie/special-etudiants/le-e-learning-qu-est-ce-que-c-est>



- Les instituts utilisent la **simulation** pour la formation des élèves et des étudiants. Elle peut être définie comme suit « l'utilisation d'un matériel (comme mannequin ou un simulateur procédural), de la réalité virtuelle ou d'un patient standardisé pour reproduire des situations ou des environnements de soin, dans le but d'enseigner des procédures diagnostiques et thérapeutiques et de répéter des processus, des concepts médicaux ou des prises de décision par un professionnel de santé ou une équipe de professionnels ». <sup>106</sup> La simulation est utilisée en formation initiale ou continue et s'adresse aux étudiants, élèves et professionnels de santé. Elle s'intéresse aux comportements des apprenants face à une situation rencontrée et à la validation de leurs compétences. Elle permet de reproduire très fidèlement des scénarios rencontrés au sein des unités de soins et ainsi améliorer le savoir-faire des futurs professionnels, l'analyse de pratiques professionnelles, la réflexivité, le comportement à adopter selon le cas pratiques...

« En Amérique du Nord : la simulation est un outil pédagogique à part entière : elle est utilisée de manière routinière dans l'enseignement initial des professions médicales et paramédicales. La formation par simulation représente un argument d'attractivité des établissements de santé. L'organisation des centres se fait en réseau pour optimiser les ressources (...). En Europe, la simulation est un outil pédagogique bien implanté, mais les inégalités sont importantes (locaux, ressources humaines, matériel) pour la majorité des centres (...). En France, la simulation est une activité émergente, mais qui intéresse de plus en plus le monde de la santé ». <sup>107</sup>

En effet on retrouve un intérêt pédagogique dans l'utilisation de la simulation en santé. Plusieurs articles ont fréquemment fait leurs apparitions en donnant les avantages de cette dernière, dans le monde de la santé. Ces derniers relatent que le débriefing qui a lieu lors de la simulation est une étape essentielle, il permet d'explicitier les gestes effectués lors de l'exercice et de permettre une réflexivité des gestes techniques. De plus, ils dénoncent que l'intégration des savoirs dans le parcours de simulation pour la formation des apprenants est un autre point essentiel. La simulation doit être réalisée avec des niveaux de difficulté croissants en utilisant différents modes d'apprentissage. La formation doit permettre de reproduire des situations variées dans un environnement sécurisé, elle doit être active et permettre l'implication des apprenants. Les formateurs doivent expliquer les objectifs de manière claire et précise afin que les participants comprennent ce que l'on attend d'eux dans la situation mise en pratique.

Celle-ci permet donc une montée en compétences des personnes en situation d'apprentissage, on peut imaginer que celle-soit utilisée par les professionnels de santé pour une remise à niveau ou pour faire évoluer les compétences professionnelles dans le but d'améliorer la qualité et la sécurité des soins des patients au sein des unités de soins.

La simulation permet donc « une véritable implication individuelle « vérifiable » ainsi qu'une amélioration significative de la performance individuelle et collective des professionnels

---

<sup>106</sup> Chambre des représentants USA, 111th congress 02-2009.

<sup>107</sup>[https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2012-01/simulation\\_en\\_sante\\_-\\_rapport.pdf](https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2012-01/simulation_en_sante_-_rapport.pdf)

confrontés à une situation de prise en charge. Le document élaboré par l'HAS fait ressorti 10 propositions pour la simulation en santé comme :

- « La formation par les méthodes de simulation en santé doit être intégrée dans tous les programmes d'enseignement des professionnels de santé à toutes les étapes de leur cursus (initial et continu). Un objectif éthique devrait être prioritaire : « **jamais la première fois sur le patient** ».
- L'importance de l'impact de la formation par la simulation sur les facteurs humains et le travail en équipe ainsi que son utilité dans la sécurité des soins doivent être largement étudiés.
- Une politique nationale doit permettre à la formation par la simulation d'être valorisée et dotée de manière adaptée
- La formation initiale et continue par la simulation doit faire l'objet de coopérations entre les universités et les structures de soins ou les instituts de formation (publics ou privés).
- Les formateurs en matière de simulation doivent bénéficier d'une compétence réelle, validée par l'obtention de diplômes universitaires spécifiques.
- Chaque société savante doit identifier des programmes de formation par la simulation, adaptés aux priorités de leur discipline.
- L'ensembles des ressources doit faire l'objet d'une mutualisation selon des critères validés (plates-formes équipées accessibles, banque de scénarios, ...)
- Au niveau national ou régional, les accidents les plus graves ou les plus insignifiants doivent faire l'objet de reconstitutions en simulation afin d'en analyser les causes et de prévenir leur répétition.
- La simulation peut être utilisée comme un outil de validation des compétences (ou de transfert de compétences) des professionnels au sein de structures « certifiées ».
- Les travaux de recherche sur la simulation en santé doivent faire l'objet d'une méthodologie rigoureuse et d'une collaboration en réseau. »<sup>108</sup>

Nous remarquons bien que la simulation peut prendre une grande place dans la montée en compétences des individus et qu'elle aide à la professionnalisation des apprenants par le biais d'analyses de pratiques. Elle devient un mode d'apprentissage nécessaire en institut et donc est un levier indispensable pour la formation des élèves.

- Enfin, les instituts peuvent pratiquer des **analyses de pratiques** qui peuvent être définies comme une « intervention au sein d'un groupe d'accompagnants ayant pour finalité première une plus grande prise en compte des besoins de l'utilisateur ainsi que la promotion de celui-ci et de ses projets à partir de l'observation et de la compréhension des situations éducatives et/ou pédagogiques concrètes vécues par les participants. Elle doit permettre de donner du sens et de la cohérence aux interventions tout en intégrant la diversité des acteurs et les différences de points de vue. »<sup>109</sup>

L'analyse de pratiques sert à mettre à jour les pratiques professionnelles grâce à une lecture collective. Elle mutualise et développe « les savoirs, savoir-faire et savoir-être de l'équipe ». <sup>110</sup>

---

<sup>108</sup> [https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2012-01/simulation\\_en\\_sante\\_-\\_rapport.pdf](https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2012-01/simulation_en_sante_-_rapport.pdf)

<sup>109</sup> <https://www.analysedespratiques.com/intervention-et-groupes-d-analyse-des-pratiques/>

<sup>110</sup> <https://www.analysedespratiques.com/intervention-et-groupes-d-analyse-des-pratiques/>

Elle permet aux personnes de s'accorder dans un sens commun par rapport à la situation exposée et de développer des stratégies collectives de réflexion et de créativité lors des interventions. Elle renforce la cohérence au sein de l'équipe de travail et permet ainsi une prise en charge adaptée et unique des patients des services de soins.

De par les réflexions professionnelles qu'elle suscite, l'analyse de pratique permet de faire évoluer l'identité professionnelle des élèves et professionnels. Elle renforce « les compétences requises dans les activités professionnelles exercées, accroître le degré d'expertise, faciliter l'élucidation des contraintes et enjeux spécifiques de leurs univers socioprofessionnels, développer des capacités de compréhension et d'ajustement à autrui »<sup>111</sup>...

La finalité de cette technique sera donc l'aide à la professionnalisation des apprenants et des professionnels l'exerçant au sein de leur institut et de leur service.

L'analyse de pratiques est donc une méthode de compréhension, d'une situation vécue par les apprenants et ou professionnels et qui vise à améliorer par le biais de réflexion collective le résultat.

Les objectifs sont de « comprendre l'écart entre la tâche et l'activité, entre le prescrit et le réel (entre ce qui doit être fait et ce qui est fait effectivement). De développer un questionnement pour faire évoluer et améliorer une pratique »<sup>112</sup>.

Pour les apprenants elle sert à un entraînement réflexif pour comprendre le lien entre les savoirs et la pratique exercée en stage cela pour leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences.

Elles sont pratiquées souvent pas les instituts de formation lors de retours de stage. Les élèves s'appuient sur leur vécu et exposent les problématiques ou questionnements soulevés au cours de celui-ci. Les autres élèves et les formateurs permettent de les faire réfléchir et de décomposer la situation.

Elles sont d'une grande aide dans le chemin réflexif de l'apprenant et de son parcours d'apprentissage.

---

<sup>111</sup> <https://www.cairn.info/revue-connexions-2004-2-page-105.htm>

<sup>112</sup> [http://benjamin.dautrif.free.fr/IMG/pdf/PW\\_ANALYSE\\_DE\\_LA\\_PRATIQUE\\_PROFESSIONNELLE.pdf](http://benjamin.dautrif.free.fr/IMG/pdf/PW_ANALYSE_DE_LA_PRATIQUE_PROFESSIONNELLE.pdf)

### 3 Les hypothèses de recherche

Mes recherches m'ont permis d'expliciter les caractéristiques des générations rencontrées en institut de formation surtout le fonctionnement des nouvelles générations en situation d'apprentissage. Le rôle du cadre de santé formateur et de son accompagnement tout au long de l'apprentissage des élèves, l'importance de la professionnalisation dans le parcours de celui-ci. De plus, elles m'ont permis de comprendre ce qu'est le groupe et en quoi il est important chez les apprenants.

Je vais donc chercher à démontrer que la connaissance du public entrant en institut de formation est fondamentale pour répondre à leurs besoins et les accompagner individuellement dans leur formation.

Ma première hypothèse de recherche est donc :

**Le cadre de santé formateur utilise des outils adaptés aux apprenants de l'institut de formation des auxiliaires de puériculture.**

De plus, ces recherches m'ont permis de comprendre que l'accompagnement du cadre de santé formateur des élèves est indispensable dans leur cheminement réflexif et professionnalisant.

Nous avons pu voir que l'appartenance à un groupe en institut de formation est nécessaire pour travailler en équipe et construire son modèle professionnel sur des valeurs solides et acquise lors de celle-ci.

Le groupe permet de faire avancer la réflexion et amorce une remise en question sur les valeurs et les représentations des élèves. Cela leur permet une construction de leur moi professionnel.

Enfin, nous avons pu démontrer qu'il existe différents leviers d'aide à la professionnalisation des élèves et que le cadre formateur pouvait s'appuyer sur eux pour accompagner les apprenants dans leur formation professionnelle.

Ma seconde hypothèse de recherche est donc :

**Le ou les modèle(s)utilisés par le cadre de santé formateur favorisent le processus de professionnalisation des apprenants AP dans un contexte d'intergénérationnalité.**

Parallèlement à ces hypothèses de recherche je souhaiterai interroger les élèves en formation afin de confronter leur regard sur les méthodes et modèles pédagogiques utilisés par le cadre de santé formateur en institut de formation.

Ma troisième hypothèse est donc :

**Les diverses méthodes et modèles pédagogiques utilisés par le cadre de santé formateur permettent un consensus intergénérationnel et répondent à la demande de l'ensemble des apprenants**

Je vais confronter mes hypothèses à la réalité du terrain par le biais d'une enquête réalisée au sein de plusieurs instituts de formation, de professionnels et d'élèves issus de trois générations différentes.

## 4 L'enquête de terrain

### 4.1 Une démarche d'enquête qualitative

La recherche qualitative cherche à comprendre les situations en « privilégiant la description des processus plutôt que les causes ».<sup>113</sup>

### 4.2 L'entretien semi-directif

Dans mes entretiens semi-directifs, le but de ma recherche est de recueillir les expériences des cadres de santé en institut de formation. Ils ont pour but de comprendre le regard que les cadres de santé formateurs porte aux élèves de différentes générations pour pouvoir ensuite l'analyser. Il me « permettra de produire des données à base de discours pour rendre compte du point de vue des formateurs, leurs expériences, leurs vécus, leurs savoirs, leurs savoirs faire. »<sup>114</sup>

Il s'agit pour moi d'investiguer les perceptions des cadres de santé formateurs, leurs expériences vécues au quotidien, de comprendre leurs représentations des élèves issus de différentes générations en formation paramédicale.

J'ai fait le choix de l'entretien semi-directif qui est « une technique de collecte de données qui contribue au développement de connaissances favorisant des approches qualitatives et interprétatives relevant en particulier de paradigmes constructivistes (Lincoln,1995) ».<sup>115</sup>

Ce choix avait pour but de recueillir des données précises. Ces entretiens devaient me permettre de répondre à mes hypothèses en relevant l'impact des différentes générations se côtoyant en formation, l'effet de la dynamique de groupe en formation et l'accompagnement du cadre de santé formateur. Ce type d'entretien avait pour but de recueillir des « informations orientées vers le but poursuivi »<sup>116</sup> et donc d'être les plus pertinentes possibles pour ma recherche.

Cette méthode permet de poser des questions ouvertes mais également de relancer les questions si la réponse n'est pas adaptée ou hors sujet. On peut faire des questions de relance pour approfondir la réflexion sur les sujets proposés. Elle permet ainsi de clarifier nos propos en cas d'incompréhension de la question par l'interviewé.

Pour cela, j'ai construit deux grilles d'entretien à partir de 4 thèmes identifiés :

- Les générations X Y et Z en formation
- La professionnalisation en formation
- L'accompagnement du cadre formateur et les leviers utilisés en formation
- Le fonctionnement du groupe en institut de formation.

A la fin de l'entretien, je leur demandais s'ils souhaitaient ajouter quelque chose dans le but de recueillir des informations complémentaires qui n'avaient pas été abordées ou assez approfondies et que je n'avais pas identifiées.

---

<sup>113</sup> Imbert Geneviève, l'entretien semi-directif : à la frontière de la santé publique et de l'anthropologie, recherche en soins infirmiers, n°102, mars 2010, p.25

<sup>114</sup> ibid

<sup>115</sup> <https://www.cairn.info/revue-recherche-en-soins-infirmiers-2010-3-page-23.htm>

<sup>116</sup> <https://www.cours-gratuit.com/cours-marketing/marketing-strategique-et-operationnel>

### 4.2.1 Le déroulé de l'entretien

J'ai contacté les formateurs par téléphone ou par mail, j'ai présenté et explicité l'objet de ma recherche sans trop dévoiler mon sujet afin de ne pas influencer les personnes interrogées et m'engageait à respecter l'anonymat des personnes ainsi que la confidentialité des propos recueillis. J'ai ensuite programmé des rendez-vous afin que nous puissions réaliser les entretiens, cela s'est effectué sur la période de mars et début avril 2019. J'avais prévu une durée de 30 à 40 minutes pour chaque entretien.

J'ai effectué 4 entretiens avec des cadres de santé formateurs et 2 avec des puéricultrices formatrices en institut de formation des auxiliaires de puériculture. Tous mes entretiens se sont déroulés en face à face sauf un qui n'a pu se faire que par téléphone compte tenu du planning chargé du cadre formateur. Ayant une grande expérience dans le domaine de la pédagogie en institut, il me paraissait important de recueillir son témoignage même par ce type de communication.

Afin de confronter les avis des cadres formateurs, j'ai interrogé 3 élèves en formation de différentes générations (X, Y et Z) pour avoir un regard croisé sur leurs fonctionnements en situation d'apprentissage.

Lors des entretiens, j'ai procédé à l'enregistrement des données dans le but de ne pas passer à côté d'informations importantes et de recueillir les propos de l'interviewé le plus fidèlement possible. J'ai pour cela demandé préalablement l'accord des personnes interrogées et me suis engagée à respecter les propos recueillis et d'assurer leur anonymat.

En début d'interview, je rappelais le sujet global de ma recherche et leur expliquais le pourquoi de ma recherche.

Je disposais de ma grille d'entretien qui était séparée en 4 thèmes. Les questions bénéficiaient parfois de questions de relances pour affiner les réponses et ainsi mon analyse. Cette grille me permettait de ne pas perdre le fil de l'entretien et de recentrer le cas échéant les questions en lien avec la thématique.

Les entretiens se sont passés dans de bonnes conditions, au calme. La démarche de l'entretien se voulait la plus souple possible en reformulant les questions et en y apportant des compléments d'informations quand cela était nécessaire.

De par ma fonction et de mon positionnement professionnel, j'ai eu peur d'influencer les interlocuteurs dans leurs réponses. C'est pour cela que j'avais le fait choix de ne pas trop divulguer mon sujet et mon avis sur les questions que je me posais pour ne pas aiguiller les formateurs dans leurs réponses et ainsi qu'ils n'aillent pas forcément dans mon sens. C'est pour cela que je me suis mise dans une posture de recherche en étant à l'écoute, attentive, patiente, et curieuse de l'autre, de son histoire, de son expérience professionnelle, personnelle, de sa perception de l'autre.

Par ailleurs, je souhaitais instaurer une relation de confiance pour permettre à mes interlocuteurs de libérer leurs paroles. Par la confiance qui « est le résultat, le moyen et permet l'engagement envers autrui »<sup>117</sup>, on permet de rentrer en relation et ainsi aboutir à un échange constructif et riche. Cela m'a permis d'approfondir ma recherche, et de comprendre le fonctionnement des personnes

---

<sup>117</sup> <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01061259/document>

dans la transmission à l'autre. Les données recueillies m'ont permis d'avoir une richesse des propos des personnes interviewées comme le démontrent le tableau ci-dessous.

#### 4.2.2 La présentation et l'analyse de résultats

J'ai procédé à différentes étapes. Dans un premier temps j'ai retranscrit intégralement les 9 entretiens des cadres de santé formateurs, puéricultrices et élèves. Cela dans le but d'avoir une analyse la plus objective possible. Certaines données s'entrecroisant j'ai choisi de faire une analyse par thème en lien avec ceux identifiés lors de la construction de ma grille et de mon enquête.

Je vais présenter les éléments de réponses des 6 formateurs (cadre de santé et puéricultrices) puis je vais présenter les données obtenues par les entretiens avec les 3 élèves issus de trois générations différentes. Cette présentation se voudra synthétique et ordonnée par thème. Afin de respecter l'anonymat, je nommerai les formateurs par une lettre identifiée au sein du tableau ci-dessous. Je nommerai les élèves par la lettre de leur génération à savoir X, Y et Z.

Tous les entretiens sont mis en annexe III et IV.

##### Présentation des formateurs interrogés lors de l'enquête :

Fonction	Temps d'exercice en IFAP	Exercice autres filières paramédicales
Cadre de santé (H)	Occasionnel Intervient au GRETA (Préparation concours)	Depuis 2015 2 <sup>ème</sup> poste formateur
Puéricultrice (D)	Depuis 10 ans	Non
Puéricultrice (M)	Depuis 2 ans	Non
Cadre de santé (I)	Depuis 2008 soit 11 ans	Non
Cadre de santé (S)	Depuis 2011 soit 8 ans	Non
Cadre de santé (C)	Depuis 30 ans	Oui en IFSI, AP, AS, AVS, VAE Professeur en ST2S

##### Présentation des élèves interrogés lors de l'enquête :

Génération	Age	Exercice professionnel antérieur	Formation IFAP
X	48 ans	Professeur de solfège et piano Maître d'hôtel durant 25 ans	Depuis septembre 2018 (CAP PE candidat libre)
Y	31 ans	Chargée de communication en événementiel durant 8 ans	Depuis septembre 2018 Souhait de faire IDE dans la continuité de ses études.
Z	18 ans	Non vient directement du BAC ASSP	Depuis septembre 2018 cursus modulaire (4)



## Les résultats des formateurs interrogés sont :

### Thème 1 : L'intergénérationnalité en formation

Les questions posées autour de ce thème étaient :

1- Pouvez-vous me dire si vous avez des personnes de différentes générations au sein de votre institut de formation ?

- Quelle moyenne d'âge ont-ils ?
- Quels écarts d'âge ont-ils ?
- Quelle est la génération que vous avez le plus en formation ?

2- Avez-vous observé des différences de comportement selon les générations que vous rencontrez ?

- Ont-ils des apprentissages différents ?
- Utilisent-ils des outils ou des techniques d'apprentissage différents ?
- Avez-vous un comportement différent selon la génération que vous avez face à vous ?

La question n°2 avait pour objectif de comprendre le fonctionnement du groupe intergénérationnel au sein de la formation, cela pour identifier les différences comportementales des apprenants et des formateurs. Mais également de savoir s'il y avait un lien avec les comportements des élèves et la génération auxquelles ils appartenaient.

Je vais présenter les résultats à ces deux questions.

#### **Un comportement des apprenants différent :**

Les formateurs interrogés évoquent que les différentes générations se croisant au sein des instituts de formation n'ont pas le même comportement en situation d'apprentissage.

En effet, certains formateurs stipulent que les plus anciennes élèves ont un comportement plus calme et que les jeunes sont plus « impulsives », plus « directes » selon le CDS « S ». D'après la CDS « C » elles ont un comportement « enfantin », elle ne les considère pas encore mature et ne se mettent pas au travail. Les puéricultrices « M » et « D » notent un manque d'investissements chez les plus jeunes, elles pensent que les élèves recherchent la facilité cela est confirmé par la CDS « C » qui note un manque de motivation de la part des jeunes élèves.

Elles font donc selon elles, moins de liens avec la théorie par rapport aux anciennes qui s'investissent plus dans leur formation du fait notamment que la plupart sont en reconversion professionnelle. Donc l'enjeu pour ces générations ne serait pas le même.

« Il y a quand même je dirais peut-être plus d'investissements quand même pour les plus anciennes que pour les nouvelles générations, la nouvelle génération pense qu'en claquant des doigts elles auront leur diplôme. Donc il y a un manque de travail. Les plus anciennes, les plus âgées on voit souvent que c'est des reconversions professionnelles, elles savent pourquoi elles sont là. Elles ne sont pas là par hasard. C'est quelque chose qu'elles ont choisi, les autres aussi mais avec moins d'investissements pour les autres. » (Puéricultrice « D »).

Les plus jeunes se déconcentrent plus facilement, elles papillonnent beaucoup plus dès qu'il y a une interférence. Elles n'apprennent pas leur cours. Elles ont tendance à se mettre plus au fond de la classe et discutent plus entre elles, à contrario des plus anciennes qui vont être de préférence devant dans la salle (CDS « S »), et vont participer davantage en classe.

Par contre, La CDS « C » note les difficultés d'apprentissage de la génération plus âgée, la cause serait que peu de personnes sont bacheliers par rapport à la nouvelle génération qui elle, a pratiquement toute, un BAC.

« Je pense (...) que la génération plus âgée sont des personnes qui ont plus de difficultés, ça n'est pas des bacheliers, c'est des gens qui ont beaucoup plus de difficultés et la génération jeune elles ont un bac bien que le bac n'est pas de très haut niveau ... » (CDS « C »).

La CDS « I » a constaté que plus le groupe sera moteur et dynamique et plus les résultats seront meilleurs et cela quel que soit la génération, mais que le contraire peut être un frein à l'apprentissage. L'environnement personnel des élèves aurait un impact sur leur apprentissage et donc influencerait sur l'ambiance au sein du groupe.

« Le groupe peut être moteur aussi, public jeune avec une dynamique, il suffit qu'il y ait des éléments en fait des difficultés soit familiale soit de parcours scolaire qu'on rencontre plus aujourd'hui qui va créer en fait un frein dans le parcours de formation » (CDS « I »).

Enfin la puéricultrice « D » révèle que ce n'est pas la pédagogie ou la formation qui est responsable du changement des personnes, c'est plutôt à cause du comportement humain basique, cela est renchérit par la puéricultrice « M » qui rajoute aussi que le comportement professionnel adopté par les personnes peut-être également une raison supplémentaire de discordance entre les générations. On peut en déduire que l'environnement et la société actuelle impactent sur la formation et la motivation des apprenants.

### **Des générations variées en formation**

Les élèves en institut de formation d'auxiliaires de puériculture ont des âges pouvant aller de 17 ans jusqu'à 52 ans environ (CDS « S »).

La tranche d'âge la plus représentée est celle des 20-25 ans donc la génération Y, selon les CDS « S », « C », « H » et les puéricultrices « D », « M ». Cette dernière serait ainsi la plus présente en formation rattrapée de près par la génération Z qui est de plus en plus présente sur les bancs des instituts de formation.

On peut remarquer que l'écart d'âges en Ifap est assez conséquent et que trois générations se côtoient en formation. Les générations X et Z sont assez représentées aussi et impactent sur la dynamique de groupe en formation. Pour la plupart des formateurs l'âge va de 17/18 ans à environ 50 ans (CDS « C », « S », « H » et les puéricultrices « D » et « M »).

La CDS « I » quant à elle, a en formation la génération X qui est la plus présente sur le programme initial, les autres générations sont présentes, les Y et la Z, pour la section d'apprentissage.

Il y a donc trois générations qui se côtoient en formation, la génération la plus présente étant la génération Y mais on remarque que sur cette spécialité beaucoup de personnes issues de la génération X sont également représentées. La génération Z quant à elle est présente surtout chez

les personnes issues des bacs professionnels (ASSP et SAPAT), donc dans la poursuite de leur cursus scolaire.

### **Des techniques d'apprentissage différentes**

Les jeunes générations vont utiliser plus les ordinateurs, les tablettes le téléphone par rapport aux plus anciennes qui vont encore utiliser le papier crayon (CDS « S »).

Les plus jeunes utilisent beaucoup les fiches selon le CDS « C » qu'elles ne savent pas beaucoup faire, car certaines ne mettent rien d'essentiel et d'autres y retranscrivent tout le cours.

« Alors leurs outils c'est les fiches qu'elles savent ou ne savent pas faire parce que c'est comme un minimum ou rien dessus, 2 arrivent avec une partie, 2-3 arrivent à apprendre le cours ». (CDS « C »).

La CDS « I » ne perçoit pas de différence d'apprentissage des élèves en formation, elle note que pour la formation initiale, le groupe est plus hétérogène donc plus riche d'expériences professionnelles, elle relève que cela est moteur pour la formation mais que de temps en temps cela peut être aussi un frein. Elle spécifie que cela dépend aussi de la personnalité des apprenants.

Enfin, les puéricultrices « D » et « M » ne trouvent pas que les apprenants utilisent des techniques d'apprentissages particulières selon les générations qu'elles ont en formation, elles remarquent que les jeunes ont beaucoup de mal avec les calculs comparés aux plus anciennes. Les plus jeunes vont utiliser davantage la technologie pour les effectuer.

« Pour les plus jeunes on a un problème de calcul puisqu'elles ne savent pas faire des divisions donc on passe trois heures à leur expliquer à faire une division, effectivement la génération un peu plus ancienne, sait multiplier et diviser sans problème. Donc ça par contre on n'a pas à passer de temps avec elles par contre on en passe avec les plus jeunes, quand elles n'ont plus de portables, là c'est compliqué, elles ne savent pas faire les additions et les soustractions elles ne savent pas, la règle de 3... tous les calculs elles ne savent pas les faire. » (Puéricultrice « M »).

### **Un comportement différent du formateur**

Le CDS « S » a tendance à choisir plus ses mots quand elle s'adresse aux plus anciennes, elle essaie d'adapter sa communication en fonction de l'âge qu'elle a en face d'elle. Elle va avoir un vocabulaire plus choisis pour les anciennes et utiliser un vocabulaire plus compréhensible pour les jeunes.

« Je choisis plus mes mots sachant que je fais plus attention à mes mots avec les plus anciennes dont je serai plus pas dans le respect parce que je l'ai avec tout le monde mais une forme de respect avec les plus anciennes et les plus jeunes j'essaie de me mettre en fait ... d'adapter ma communication.... En fonction de l'âge que j'ai en face de moi » (CDS « S »).

Le CDS « C » pense avoir un comportement plus râleur avec les petites jeunes mais relatent que ça ne dépend pas forcément que de la génération mais plutôt des jours, des attitudes des élèves, des résultats obtenus...

« Je pense que j'ai un comportement différent c'est-à-dire qu'il y a des jeunes .... Des gens je rôle un peu plus, il y a des gens non, il est différent mais j'ai du mal à ... Les différences ça dépend des

jours, ça dépend de leurs résultats, ça dépend de leur écoute ça dépend de leurs attitudes en cours, ça dépend de plein de choses » (CDS « C »).

Les puéricultrices « D » et « M » utilisent des méthodes d'apprentissage variées comme la classe inversée la simulation, les travaux de groupe et font des apprentissages sous forme de jeu comme « questions pour un champion » qui sert de révisions d'un module pour les apprenants et elles leurs demandent de monter un spectacle pour les enfants. Elles font tout cela pour répondre à la diversité générationnelle en formation et éviter l'ennui des apprenants.

Pour autant elles ne changent pas de comportement selon les générations qu'elles côtoient elles disent se fâcher pour tout le monde de la même manière, elles disent réajuster en entretien individuel avec les élèves pas concernées par les remarques faites devant le groupe entier.

## Thème 2 : le groupe en formation

Les questions posées autour de ce thème ont été :

1- Pouvez-vous me dire comment fonctionne le groupe en formation ?

- Faites-vous des observations comportementales ?
- Adaptez-vous vos méthodes selon la dynamique de groupe ?
- Faites-vous des travaux de groupe au sein de votre institut ?
- Avez-vous observé des différences de comportements dans le groupe ? (Méthodes de travail, relation dans le groupe, dynamique modifiée...)

2- Comment abordez-vous le groupe en formation ?

- Utilisez-vous des méthodes particulières ?
- Si oui, lesquelles ?

### **Un fonctionnement**

Le fonctionnement est décrit comme étant individuel ou au contraire on peut retrouver de l'entraide au sein des groupes. La plupart des formateurs relatent qu'il y a quand même beaucoup de partage et d'entraide au sein des groupes en formation. Bien qu'on retrouve des comportements individuels pour certains d'entre eux, ce n'est pas la majorité des cas bien au contraire, ils sont représentés la plupart du temps comme étant solidaires.

Un formateur dit que « l'individuel c'est peut-être pour les personnes plus âgées qui n'ont pas le temps de travailler qui ont des enfants et puis fonctionner ensemble c'est dans l'urgence, c'est les petites jeunes (...) c'est-à-dire 3 jours avant l'évaluation et là elles travaillent ensemble » (CDS « C »). Donc on parle d'un fonctionnement solidaire et collectif mais quand arrive les échéances des évaluations.

Le CDS « S » trouve que le groupe fonctionne plutôt bien cette année « il y a une certaine alchimie ». Cela est confirmé par les puéricultrices « D » et « M » qui remarque de l'entraide au sein du groupe, elles ressentent une écoute et un respect des élèves entre eux.

« Les anciennes se mélangent aux plus jeunes, elles vont vers tout le monde et ont réussi en tout cas à s'intégrer au groupe des plus jeunes et les plus jeunes les ont accueillies assez facilement » CDS « S ». Ce qui est également énoncé par les puéricultrices « D » et « M ».

La puéricultrice « M » décrit que la promotion de cette année se mélangeait plutôt bien.

Parfois le groupe en formation n'accepte pas les remarques effectuées par les formateurs et ont des attitudes non adaptées. C'est ce que déplore la puéricultrice « D » « des fois elles ne sont pas très charmantes avec nous, des fois on est obligé de leur dire attention on a décidé que c'était comme ça vous n'avez pas le choix il faut le faire. » cela confirmé par la puéricultrice « M ».

### **Des méthodes de travail**

De par les observations faites lors des travaux de groupe, des TD par exemple, les différences sont perceptibles à savoir on retrouve « le groupe de la promotion professionnelle un petit peu plus âgé très sérieuses, tous les groupes étaient réunis dans la salle, il ne faut pas qu'il y ait un bruit dans la salle, on a nos consignes en e-learning on a tant de temps pour travailler on se répartit les tâches, il y a le maître temps il y a le secrétaire toi tu fais ça tu veilles à ce que tout le monde ait la parole c'était très organisé très silencieux » (CDS « H »).

Le cadre de santé formateur continue de décrire une situation récente vécue et fait état du positionnement du groupe dans la salle et de leur façon de fonctionner. Elle ajoute qu'« il y avait le groupe des petites jeunes (...) plus exubérantes, qui ont entre 18 et 20 ans, qui ont papoté de leur dernier bracelet, de la sortie qu'elles avaient fait le weekend, qui entre deux revenaient au travail de groupe, qui riaient fort, qui se levaient beaucoup et qui dérangaient le groupe des filles plus âgées de la promotion professionnelle d'à côté qui tentaient de réguler (...), il y avait le groupe des garçons c'est peut-être bête mais les garçons se sont regroupés entre eux (...) donc eux c'était tranquille, on a le temps, on part sur le travail de groupe, on fait mais on est à la cool surtout on ne se met pas la pression et puis même ce qui était drôle à voir c'était que géographiquement dans la salle, chacun avait une place qui correspondait à l'identité du groupe, les filles un petit peu plus âgées un peu plus sérieuses avaient réuni leurs tables devant le tableau par ce qu'il y avait les consignes au tableau (...) les plus jeunes étaient derrière tout au fond dans un coin et les garçons étaient près de la fenêtre parce que à tout moment ils pouvaient être distrait par autre choses et puis c'est tranquille c'est relax il y avait du soleil... » (CDS « H »). Cela est confirmé par le CDS « C » qui rajoute que les personnes qui ne veulent pas travailler se mettent généralement avec les « bosseuses » pour fournir le minimum de travail possible.

Le CDS « S » stipule qu'elle retrouve « le meneur, le leader, on a celle qui se met en retrait qui n'en a rien à secouer on a celle très informatique et qui fait les recherches ». Elle spécifie que même si on mélange les personnes des groupes, le fonctionnement sera toujours le même. On retrouvera les mêmes rôles spécifiques au sein de la promotion.

Enfin la puéricultrice « D » déplore un manque d'investissements de certaines personnes de la promotion ce qui impacte sur l'ambiance dans le groupe. La cause du « clash » est « qu'elles ne s'écoutent pas » ( Puéricultrice « D »).

Le CDS « C » stipule qu'elle ne les voit pas forcément travailler en groupe donc de son avis, les groupes n'ont pas de méthodes particulières, elle met un bémol à cela du fait qu'elle a un statut de vacataire auprès des apprenants et que même si elle les convoque sur l'heure de déjeuner, les élèves ne vont pas forcément venir la voir. Elle regrette ce manque de temps.

Selon le CDS « I », elles ne savent pas travailler donc elles apprennent parfois « apprendre pour apprendre » sans faire de lien en fait avec la mise en pratique, « elles apprennent souvent au dernier moment donc il n’y pas d’anticipation », elles font des « fiches pour certaines elles savent très bien faire une fiche et pour d’autres en fait elles recopient le cours donc la fiche n’est plus une fiche mais je pense qu’il y a des choses à faire de ce côté-là ».

De manière générale, les élèves ont à peu près les mêmes méthodes de travail selon leur génération d’appartenance, on distingue au travers des entretiens que c’est assez distingué par les professionnels.

### **Le formateur observateur**

Le groupe se mélange assez facilement en formation selon les formateurs (CDS « H »). Les plus jeunes se mélangent avec les plus âgées, ils échangent très bien entre eux et on retrouve une bonne cohésion (CDS « H »), ils remarquent que les personnes se retrouvent en plus petits groupes et forme une entité par affinités, par culture... donc de manière générale, ils se mélangent surtout lors des travaux à effectuer mais restent au quotidien entre personnes de même génération « oui, le groupe est assez mélangé dans le sens où on peut voir des jeunes et des personnes plus âgées (...) c’est vrai que l’on voit des jeunes se regrouper avec les jeunes et les plus âgées avec les plus âgées même si globalement il y a une bonne cohésion , ils échangent très très bien les uns avec les autres on voit qu’il y a des sous-groupes qui se forment au sein du groupe ça peut être en fonction des affinités des amitiés, on le voit aussi de manière informelle ». (CDS « H »)

« Lorsqu’ils sont en TD ils sont capables de travailler tous ensemble » (CDS « H »)

Les générations entre elles sont complémentaires selon le CDS « H », les anciennes apportent leur expérience aux plus jeunes qui n’ont jamais travaillé dans le métier, ce qui est enrichissant pour les personnes.

Le fait d’avoir des petites promotions et une petite équipe de formateurs permet de connaître les apprenants et d’avoir une continuité dans la formation. Les profils sont connus ce qui permet un accompagnement pédagogique personnalisé. Le CDS « I » dit « travailler beaucoup sur l’individualité »

Le formateur adoptera une certaine ligne de conduite au regard de ce qu’il a pu observer du fonctionnement des apprenants « En fonction de mes observations je vais donc m’adapter et voir un comportement en conséquence » (CDS « S »).

Le CDS « S » est beaucoup dans l’observation lorsqu’il y a des travaux de groupe, cela lui permet de comprendre les diverses manières de procéder et de répondre au mieux aux besoins des groupes en formation.

### **Une méthode pédagogique**

Tous les instituts de formation effectuent des travaux de groupe dès le début de l’apprentissage des élèves car ils trouvent que c’est une méthode d’apprentissage intéressante, formative et donc professionnalisante.

La CDS « S » signifie même qu'ils prônent les travaux de groupe au sein de son institut de formation. Mais de manière générale cela est énoncé par chaque formateur interrogé. Le travail de groupe fait partie des apprentissages en institut de formation.

Pour les puéricultrices « D » et « M » les travaux de groupe sont expliqués et commencés dès le début de la formation « on leur dit qu'il y aura des travaux de groupe, on leur explique ce qu'on attendait d'elles avec un investissement de la part de tout le monde (...) on donne les objectifs de ce travail de groupe, on leur explique tout ça puis après voilà, elles n'ont pas le choix » (Puéricultrice « D »).

L'organisation du groupe est différente selon les formateurs, certains préfèrent faire des groupes imposés et d'autres les laissent libre de choisir. Dans les grands groupes en formation, l'idée est quand même de réduire leur taille afin que ce soit plus formateur pour les apprenants notamment lors des TD. En majorité les groupes sont imposés en début d'année car les élèves ne se connaissent pas encore mais au fil des mois les formateurs les laissent libre de choisir les personnes avec lesquelles ils souhaitent travailler. Ils interviennent quand cela est nécessaire lors de conflits notamment, alors ils dissocient le groupe pour ramener une sérénité au sein de la promotion. « Quand on voit que ça commence à partir en vrille c'est nous qui imposons » puéricultrice « M ».

Certains formateurs utilisent une fiche pédagogique avec les consignes inscrites dessus, ça leur sert de trame et selon le CDS « H » ça lui permet de ne pas imposer le groupe. « C'est mieux qu'ils choisissent avec qui ils vont travailler parce que souvent ils connaissent leur fonctionnement et c'est plus facile pour eux de répartir les tâches ».

Les formateurs s'adaptent très facilement au groupe qu'ils ont en face d'eux, ils personnalisent leurs réponses en fonction des besoins et de la personnalité du groupe d'élèves. Selon la CDS « H », « On va s'adapter aux spécificités de chacun mais ce n'est pas aux spécificités du groupe mais aux spécificités des personnes au sein du groupe, mais comme on se rend compte que de toute façon c'est presque « ceux qui se ressemblent s'assemblent » dans ce cas-là ce n'est pas trop dur de s'adapter. »

Le CDS « C » met en place des jeux de rôle au sein des groupes mais regrette d'être trop limité en temps car selon elle « le groupe prend du temps ».

Selon le CDS « I » les observations faites lors des groupes de travail permettent lors des « bilans pédagogiques » de travailler sur « l'individualité », elle cible les difficultés et propose des méthodes pédagogiques variées comme les « fiches, des cartes mentales, des kahoot » ....

Du fait du changement des groupes le CDS « I » a modifié ses « méthodes pédagogiques » à savoir qu'elle trouve que « les travaux de groupe marchent bien, le cours magistral est plus difficile, le niveau en fait n'est plus le même depuis on va dire 2-3 ans » cela en lien avec le fait que beaucoup de personnes ont un niveau scolaire différent on va retrouver des personnes en provenance de bac, de bacs professionnels, peu de personnes en cursus post-bac et des personnes n'ayant pas eu le bac.

La CDS « I » organise des temps d'échanges entre les sortants et les entrants, elle les fait travailler dans le cadre du module 8 sur l'accueil des futurs élèves. Ce système selon ses dires a plutôt bien fonctionné et remarque que le groupe est plus réceptif aux dires des anciens élèves.

« Le discours du formateur on se rend compte qu'il ne passe pas elles prennent pas en fait en considération que ça va être une formation qui va nécessiter forcément un travail régulier et assez consistant au final elles ont l'impression que finalement c'est une formation courte et que ça va se faire tout seul donc je pense que la meilleure communication c'est d'apprenant à apprenant ». (CDS « I »).

Le CDS « S » a une approche différente selon la taille du groupe qu'elle a en face d'elle, par exemple si elle est face à un grand groupe, elle l'abordera d'une certaine manière.

Elle laisse les consignes au groupe en amont pour que celui-ci puisse s'organiser et sache quoi faire, elle répond aux différentes questions posées par les apprenants. Elle dit avoir un comportement plus « universel » quand les élèves sont en sous-groupes, elle s'adapte plus en grand groupe.

« Je réponds à leur question, d'un groupe à un autre les questions vont être différentes mais je dirai que j'ai un comportement plus universel quand elles sont en sous-groupes que quand elles sont en grand groupe où là je suis obligée de m'adapter plus à chacune en tout cas c'est ce que j'essaie de faire sans impacter sur le grand groupe » (CDS « S »).

### Thème 3 : être cadre de santé formateur

Les questions posées autour de ce thème ont été :

1- Face à ces nouvelles générations, est-ce que vous avez modifié votre accompagnement des élèves ?

- Si oui, pourriez-vous me dire ce que vous avez changé et pourquoi ?
- Utilisez-vous des méthodes particulières d'apprentissage que vous n'utilisiez pas auparavant ?
- Pourquoi ces choix ?

2- Avez-vous changé votre pédagogie ? Pourquoi ?

- Est-ce que vous vous appuyez sur des théories ? lesquelles ?
- Pourquoi ces choix ?

3- Avez-vous eu des formations quant à l'utilisation des nouvelles technologies d'apprentissage ? Si non, seriez-vous intéressé d'en avoir une ?

- Pensez-vous que cela apporte une plus-value pour les élèves en formation ?

4- Quels sont les leviers que vous utilisez pour permettre l'apprentissage des élèves en institut de formation ?

### **Les leviers pédagogiques**

Le socioconstructivisme est utilisé par des cadres de santé formateur, 2 d'entre eux en parlent comme étant nécessaire dans l'apprentissage actuel. (CDS « S », CDS « H »).

On remarque que ce sont les « jeunes cadres diplômées » qui en parlent, d'autres vont utiliser cette méthode sans forcément s'appuyer sur la théorie pure du constructivisme.

« Je suis persuadée qu'effectivement le fait de faire réfléchir par eux-mêmes, le fait de se construire les uns avec les autres c'est beaucoup plus formateur que d'être en face à face dans un amphithéâtre, si



c'est un cours magistral on ne va pas intégrer le 7ème des notions c'est beaucoup plus interactif » CDS « H ».

En revanche les autres formateurs ne s'appuient pas sur des théories d'apprentissage soit par méconnaissance ou soit par manque de temps (CDS « I », puéricultrice « M » et « D »).

La pédagogie inversée est beaucoup utilisée par les formateurs. Selon eux, les élèves sont plus dans l'action car ils vont rechercher les informations nécessaires à leur apprentissage ; la mémorisation se ferait plus facilement. (CDS « I », « S », « C », puéricultrices « M » et « D »).

« La pédagogie inversée par exemple ils sont beaucoup plus dans l'action, elles font leurs recherches avec une trame qu'on leur donne et elles apprennent plus facilement et elles retiennent plus facilement et sont actives de leur formation de leurs recherches et ça se sent dans les notes il n'y a pas de secret. » (CDS « S »)

Un des leviers utilisés par les cadres de santé formateur est le livret de stage qui a été reconstruit par le CDS « I » et fait apparaître les compétences à acquérir par les apprenants au cours du stage. Par ce biais, les formateurs vérifient et affinent les objectifs de stage des élèves en début et à mi-stage pour leur permettre de gagner en compétences.

L'analyse de pratiques est utilisée comme levier par tous les formateurs interrogés, surtout lors des retours de stage, cela a pour but de renforcer la professionnalisation des élèves en formation de par la réflexion que nécessite les situations.

Les évaluations formatives effectuées en stage font de nouveau leurs apparitions pour le CDS « I ».

« Des évaluations formatives ça c'est quelque chose que nous avons remis en place pour lequel on n'apporte pas forcément de correction et c'est à elles d'aller rechercher la correction avec leur cours pour qu'elle puisse apprendre ».

Le CDS « C » utilise les progressions pédagogiques avec les séquences, les objectifs, cela rentre dans les modalités d'évaluation.

Les TP sont également utilisés par les CDS « C », les puéricultrices « M » et « D », ils permettent de faire réfléchir les apprenants à des pratiques et de démystifier les soins.

« L'application du cours avec des répétitions » est également utilisée par le CDS « C » qui trouve que cela permet aux apprenants d'intégrer des savoirs et ainsi de leur faire faire du lien.

Le jeu fait son apparition dans les formations, les formateurs font intégrer les savoirs de manière ludique, la « ludo pédagogie » rend de manière attractive l'apprentissage pour les élèves.

« Il y a l'enjeu derrière, il y a le levier motivationnel, on joue pour gagner mais on gagne aussi des connaissances à la clef ». (CDS « H »).

Ce qu'il ressort dans les entretiens, c'est que les élèves doivent avoir « la notion de plaisir à faire des recherches, à chercher l'information » (CDS « S »), rendre les élèves acteurs de leur formation

pour éviter de subir les choses, ce qui est néfaste pour l'apprentissage. Pour pallier à cet ennui les formateurs disent utiliser entre autres les nouvelles technologies.

### **Les nouvelles technologies**

La CDS « S » s'appuie sur les nouvelles technologies, elle demande aux élèves d'effectuer des recherches via leur téléphone sur internet, se créer des comptes sur les réseaux sociaux pour faire passer les informations....

L'utilisation du « kahoot » est présent dans beaucoup d'instituts de formation, les cadres de santé « S » et « I » trouvent que cet outil est intéressant pour faire apprendre des données tout en s'amusant. La compétitivité oblige les élèves à participer et ainsi à apprendre les cours.

« On fait des QCM comme ça en cours et comme il y a une petite rivalité comme il y a un classement ça met une émulation dans le groupe et ça le stimule bien. » (CDS « S »).

Les QCM effectués via cet outil permettent aux apprenants d'intégrer des savoirs tout en s'égayant.

Les nouvelles technologies sont intéressantes pour l'apprentissage pour tous les cadres du moment « qu'elles savent les utiliser et exploiter à fond » (CDS « C »).

Cela est relayé par la CDS « H », « je dirais attention c'est super d'avoir des méthodes pédagogiques innovantes mais il faut savoir les utiliser à bon escient et bien les présenter car trop de jeux ou de ludo pédagogie tue la dynamique de groupe après ». « Il faut donc trouver une certaine logique et savoir varier et présenter les choses. »

Les puéricultrices « M » et « D » utilisent la simulation, « qui leur permettent de réfléchir autrement », dans l'apprentissage de leurs élèves et espèrent mettre en place prochainement un escape game « c'est une méthode d'apprentissage innovante et c'est un projet d'établissement donc on essaie de cibler le projet » (puéricultrice « D »), « après en l'ayant testé sur notre collègue, on voit que pour aider au raisonnement clinique étant donné qu'elles ne font pas de lien peut-être ça pourrait les aider de le faire de cette façon-là ». (Puéricultrice « M »).

La CDS « I » est en train de mettre en place la simulation en 3 D sur le thème des transmissions en passant par le jeu « sérieux game », « le savoir passe par le jeu quelque part ».

### **Choix face à l'intergénérationnalité**

Beaucoup de personnes en formation apprennent la veille pour le lendemain, les formateurs veulent pallier à ce phénomène car l'apprentissage dans ce cadre-là ne se fait que sur du court terme, eux ils préfèrent voir sur du long terme.

« Depuis environ 10 ans l'apprentissage est différent donc c'est vrai qu'il faut vraiment y réfléchir pour répondre en fait à l'apprenant et qu'il reparte avec des savoirs concrets qu'il va pouvoir mettre en application plus tard (...) mais finalement qu'est-ce qu'on fait de ce savoir, il faut voir sur du long terme parce qu'apprendre un cours la veille pour le lendemain ben 6 mois après il n'y a plus rien. » (CDS « I »).

Les contenus ont été modifiés par le CDS « C » « plus on y passe plus on raccourcit les contenus plus on réduit le minimum à savoir ce qu'elles auront besoin tout ce qu'on appelle du spéculatif en ont de moins en moins ». Le cadre de santé formateur cherche à aller à l'essentiel et n'essaie plus de donner un maximum de savoirs. On est donc moins dans un mode transmissif comme en cours magistral, on est plus dans un rapport plus fonctionnel.

La puéricultrice « M » formatrice depuis 2 ans en IFAP ne pensait pas faire autant de recadrage à sa prise de fonction, les personnes jeunes en formation sont plus concernées que les plus anciennes de plus de 40 ans. Donc ce recadrage se fait plus avec les génération Z et Y qui ont un « comportement immature ».

« Moi quand je suis arrivée ici, je ne pensais pas recadrer autant je ne pensais pas faire ça. Parce que des fois on se croirait au niveau collège parfois même niveau maternel, je ne pensais pas faire ça ici ».

Les puéricultrices « D » et « M » notent un manque de retenue de la part des jeunes générations qui selon elles « racontent leur vie un peu trop même » (puéricultrice « D »), « même pour les booster, pour les motiver enfin, c'est pas trop notre rôle ». (Puéricultrice « M ») « Elles nous racontent des choses parfois on se dit punaise ce n'est pas possible de nous raconter ça donc on est leur confidente on va dire pour certaines oui, après on écoute mais on reste à notre place de formateur ». (Puéricultrice « D »).

Les puéricultrices « M » et « D » relatent que même si elles utilisent des nouvelles technologies, les TD ou autres, pour les élèves « ce n'est pas intéressant, elles perdent du temps, elles n'aiment pas ça ... ) même quand c'est leur camarade qui expose on leur dit c'est ça le cours elles ne vont pas forcément l'apprendre ».

Selon la puéricultrice « D » les élèves préfèrent les cours magistraux. « On leur donne tout donc elles réfléchissent moins ». « Elles sont très scolaires même les plus anciennes » (puéricultrice « M ») Du fait que les élèves en formation ont changé depuis ces dernières années, les formateurs ont dû adapter leurs méthodes d'apprentissage mais aussi leur accompagnement.

### **Un accompagnement différent**

La CDS « S » ne pensait pas en commençant sa carrière en institut de formation utiliser les technologies en cours, sa formation à l'école de cadre effectuée l'année dernière, lui a permis de changer sa vision sur les apprenants ainsi que son accompagnement.

Les formateurs ne sont plus dans la transmission aux savoirs directs, ils sont à côté des élèves et non plus devant eux. Leur rapport à la diffusion d'informations a changé.

Le CDS « I » a noté avec son équipe « que le cours magistral en fait ne passait plus », une réflexion de travailler et transmettre différemment est en cours au sein de l'institut et cela grâce notamment à la présence d'un ingénieur pédagogique.

Les formateurs se veulent réflexifs quant à l'accompagnement des élèves sur la pratique et la théorie apprises en cours et en stage. Ils souhaitent qu'ils puissent faire des liens pour les aider dans leur

professionnalisation. Ils parlent donc de compétences, ils essaient de leur faire comprendre la nécessité de les développer en formation bien sûr mais aussi après la formation.

« C'est à elles d'aller approfondir leurs savoirs donc du coup aussi on parle de compétences donc c'est un discours qu'on leur dit aussi que si on a 10 à une évaluation bien sûr ça valide mais ça veut dire que les compétences sont à moitié acquises puis non validées donc les compétences sont fragiles après on leur dit que c'est pas grave qu'aujourd'hui il y a internet et qu'il faut avoir la démarche d'aller se renseigner avant soi-même de donner des fausses informations ». (CDS « I »).

La pédagogie pour nombre de formateurs a changé ou est en cours de changement ils utilisent des techniques d'apprentissage autres ou ont un positionnement différent face à l'apprenant (CDS « I », « S », « H »).

« Je suis là pour les accompagner et pas pour leur donner les réponses, ce n'est pas moi qui détient le savoir, c'est surtout ça, la posture qui a changé » (CDS « H »).

Les formateurs se veulent disponibles pour les élèves et gardent leur « porte ouverte » pour leur permettre de venir les voir plus facilement (puéricultrice « D », « M » et CDS « I »). Cela en dehors des suivis pédagogiques qui sont effectués par ces mêmes formateurs au cours de l'année de formation.

Le CDS « C » va utiliser moins de méthodes particulières d'apprentissage pour simplifier la formation des élèves.

La CDS « H » quant à elle ne pense pas avoir changé son accompagnement elle a toujours fait preuve d'adaptation face aux singularités des élèves, de les accompagner que ce soit dans la relation à l'autre ou de s'adapter à l'autre.

## **Les formations**

Beaucoup de formateurs n'ont pas de formation par rapport aux nouvelles technologies et le regrettent bien souvent. Mais il y en a qui essaie de se former via la technologie comme internet par exemple et vont voir des vidéos, des tutos, etc...

« Non j'ai eu une démonstration l'année dernière à l'école des cadres pendant mon stage pédagogie et après je suis allée sur « youtube » après j'ai fait des recherches internet pour que je puisse aller plus loin, non je n'ai pas eu de formation mais j'aimerais en avoir ». (CDS « S »).

Le CDS « H » a pu être formée 2 ans après son arrivée sur la pratique simulée en santé et voit que les « élèves se construisent au contact des autres » et « on voit bien que c'était même sans forcer ». De même que la puéricultrice « D » qui a eu sa formation peu de temps après son arrivée à l'institut de formation.

La formation obtenue pour la CDS « I » est le moodle qui permet d'accéder au kahoot.

La CDS « H » et la puéricultrice « D » ont pu obtenir une formation sur la ludo pédagogie au cours de la première année de leur prise de fonction, ce qui leur ont permis d'utiliser cela assez rapidement auprès des élèves.

Les formateurs « C », « H », « M » et « D » ont eu des formations sur les nouvelles technologies. Et pensent qu'elles sont nécessaires pour pouvoir effectuer les débriefings avec les élèves.

La puéricultrice « M » a fait des formations sur le raisonnement clinique et les ARP, qu'elle met en pratique en formation auprès des élèves AP.

Toutes les formations apportent une plus-value selon les formateurs qui ont pu en bénéficier. Ça leur permet d'utiliser ces nouveaux savoirs et de les adapter aux besoins des élèves. Ils aimeraient tous en avoir davantage mais disent que parfois ils manquent de temps pour pouvoir les effectuer.

#### Thème 4 : La professionnalisation des élèves :

1- Pensez-vous que l'aide à la professionnalisation des élèves a évolué ?

- Si oui, par quel biais ?
- En quoi a-t-elle évolué ?

2- Est-ce que l'alternance pratiquée en formation a permis de faire évoluer les apprenants en formation ?

- Faites-vous des analyses de pratique ? En quoi servent-elles la professionnalisation ?
- Selon vous quels sont les leviers servant à la professionnalisation des élèves ?

#### **La professionnalisation**

Les formateurs changent leurs méthodes pédagogiques donc c'est plus intéressant pour les élèves selon elles, certains espèrent qu'ils garderont le maximum de connaissances après la formation (CDS « S », puéricultrice « D »).

« Au niveau de la maturité professionnelle elles sont équivalentes mais c'est au niveau des connaissances où j'espère qu'elles seront plus performantes » (CDS « S »)

Les puéricultrices « D » et « M » mutualisent certains cours avec d'autres filières paramédicales, ce qui permet aux apprenants de se connaître et d'échanger. Elles souhaiteraient développer davantage cette mixité.

Les leviers servant à la professionnalisation sont la mise en place et/ou l'utilisation de livrets de stage qui sont remplis par les élèves mais aussi par les tuteurs de stage sur le terrain. Cela est contrôlé et utilisé par les formateurs pour leur permettre de connaître les compétences en cours d'acquisition ou acquises au cours des stages. L'investissement des tuteurs est primordial pour assurer un suivi, une prise de position est nécessaire pour l'apprentissage des élèves.

L'accompagnement pédagogique est un point essentiel à développer selon le CDS « H », il existe et est même obligatoire dans la formation infirmière mais n'est pas encore formalisé dans les sections AS et AP. « L'élève bénéficie d'un accompagnement pédagogique mais rien n'est déterminé et au final cela se décline sur le terrain, l'élève a un accompagnement pédagogique vers janvier/février sachant que la rentrée était en septembre, on attend 5 mois avant d'avoir un

accompagnement pédagogique en face à face pour au final connaître l'élève, il me semble qu'il faut beaucoup plus d'accompagnement pédagogique dès le départ pour apprendre à le connaître et l'accompagner au mieux dans son projet professionnel même si c'est une formation courte, il doit être autant accompagné dans son projet ».

Les formateurs disent évoluer quant à la pédagogie utilisée et souhaiterait que les terrains de stage en fassent autant pour aider les élèves dans leur professionnalisation. Ils reconnaissent néanmoins les difficultés de ceux-ci pour mener à bien le tutorat puisque la situation dans certains lieux d'accueil des stagiaires est difficile. (CDS « S », puéricultrices « M » et « D »).

Pour les CDS « I » et « C » et les puéricultrices « M » et « D », la professionnalisation des élèves n'a pas changé.

Pour le formateur « H » « il faut développer la réflexivité des étudiants et des apprenants ; la réflexivité se développe par des analyses de pratique aussi bien orale qu'en groupe encore une fois le socio constructivisme et son intérêt et les analyses de pratique écrites on se pose on réfléchit sur ses pratiques ».

## **L'alternance**

Le terrain n'a pas changé selon la CDS « S », selon les endroits où les élèves vont en stage, « l'apprentissage sera plus ou moins intéressant et de qualité ». Cela est complété par le CDS « I » qui stipule que « le gros frein c'est le tutorat sur les terrains de stage où des fois l'apprenant est seul ». Le CDS « H » se pose la question de la formation aux tutorats des professionnels de santé ainsi que le temps restreint qu'ont les tuteurs sur le terrain pour former correctement les apprenants.

« Après il y a notre système de santé on sait qu'on a de moins en moins de moyens humains, techniques que l'on demande d'être toujours plus efficaces faire toujours plus avec toujours moins donc je mets à la place des professionnels de terrain qui sont fatigués et doivent encadrer 2 ou 3 élèves ou étudiants en plus de leur charge de travail et qui sont peut-être fatigués, dépassés, l'encadrement, l'accompagnement du professionnel de proximité ne va pas être à la hauteur de ce qui pourrait être fait ».

L'apprentissage sur le terrain a une grande importance pour tous les professionnels interrogés car il permet de mettre en pratique la théorie étudiée en formation. Les 2 aspects sont jugés complémentaires. « Il faut qu'elles mettent en pratique ce qu'elles apprennent et il faut que ce qu'elles voient en pratique leur permettent d'apprendre plus facilement ce qu'elles verront à posteriori en théorie, l'alternance est un complément l'un ne va pas sans l'autre » (CDS « S »). « Ça permet d'évoluer » (CDS « H »).

Cela permet aux apprenants d'être acteurs de leur formation.

Cependant les puéricultrices « M » et « D » déplorent un manque de sérieux et de motivation parfois des élèves ce qui a un impact sur l'accompagnement effectué par les professionnels.

« Étant donné qu'elles sont pas très motivées pas très travaillantes et ben les équipes nous rappellent en nous disant les élèves sont sur leur téléphone sont assis sur une chaise, refusent de

faire les choses qu'on leur demande, « sont fatigués » voilà et du coup ne se positionne pas en tant que professionnel (...) Les équipes sont épuisées ».

Les formateurs aimeraient développer le partenariat avec les terrains de stages et créer des outils nécessaires à l'apprentissage des élèves et qui serviraient également aux formateurs et professionnels de terrain.

### **L'analyse de pratique**

Comme vu précédemment l'analyse de pratique est utilisée par tous les formateurs interrogés. Ceux-ci y voient un intérêt à la pratiquer en formation pour aider les apprenants à se professionnaliser et être des êtres réflexifs. C'est une aide pour la « maturité professionnelle » et dans la « mise en place d'une réflexion professionnelle » (CDS « S »).

Elle permet aux élèves de prendre du recul, selon les formateurs interrogés et est nécessaire dans la professionnalisation des élèves.

Quand les élèves vivent la situation ils sont bien souvent dans le jugement, ils ne sont pas dans la réflexion ; la mise en place de cette pratique lors des retours de stage, permet une réflexion à froid et donc est plus aboutie. Elle mobilise les connaissances théoriques donc « les concepts » ainsi que les « compétences » (CDS « I ») et permet de faire du lien avec la pratique. Les élèves se rendent compte qu'il n'y a pas qu'une seule solution à chaque situation, ils affinent ainsi leur posture professionnelle.

Les ARP utilisées en formation permettent de développer la réflexivité, la construction de l'apprenant. Mises en place déjà par les puéricultrices « D » et « M », et en cours de développement pour le CDS « H », l'ARP est nécessaire dans l'apprentissage des apprenants et doit être développée davantage dans les instituts de formation.

### **Autres réponses :**

A la question, « est ce qu'il y a une question que je n'ai pas posé que vous souhaiteriez aborder ? » les professionnels interrogés ont répondu de manière très variée, je vais relater les points essentiels qu'ils ont voulu rajouter en fin d'entretien.

Pour les puéricultrices « M » et « D » qui ont déjà mises en place des situations de simulation au sein de leur institut et qui travaillent déjà avec la filière infirmier, elles souhaiteraient davantage cette technique à travers différents scénarios. De plus elles souhaitent développer l'observation de leurs élèves en stage au travers de grilles qu'elles ont déjà faites et créer une action de santé publique qui soit reconnue pour les élèves.

Le CDS « H » remarque l'importance d'avoir un référent pédagogique pour les apprenants et stipulent que cela est une aide pour la réussite au diplôme.

Le CDS « C » stipule que le niveau des élèves en formation a énormément baissé au cours des dernières années et que les attendus d'aujourd'hui ne sont pas les mêmes qu'hier et qu'il y un manque de reconnaissance du métier.

Enfin le CDS « S » aimerait mettre en place plus de rencontres entre les différentes filières paramédicales notamment les filières AP et infirmier. Pour les apprenants selon ses dires ce serait une richesse et un partage nécessaire pour l'acquisition des compétences.

## Les résultats des élèves interrogés sont :

### Thème 1 : la notion de groupe :

1- Avez-vous des travaux de groupe dans le cadre de vos études à l'institut ?

Comment se passent-ils ? Pourriez-vous me décrire l'ambiance au sein de votre groupe ? Quels sont vos rapports avec le groupe ?

2- Avez-vous le choix des personnes pour effectuer des groupes ?

3- Avez-vous remarqué des méthodes de travail différentes ?

Travaillez de la même façon, si non quelles sont les différences de travail rencontrées ?

Toutes les générations interrogées ont des travaux en groupe obligatoires, elles sont souvent autonomes dans le choix des groupes sauf en début d'année où les formateurs décident de les imposer. Cela ne dérange pas les trois élèves interrogés car ils estiment que cela est bien pour qu'ils puissent se connaître et d'aller vers des personnes vers lesquelles ils n'auraient pas forcément été. L'entente est cordiale pour la plupart des personnes, le début d'année semble le moment le plus critique dans le travail en groupe par méconnaissance des méthodes de travail des uns et des autres.

« Au début je n'ai pas trouvé ça spécialement facile parce qu'on travaille tous différemment, il y a des gens qui sont plus consciencieux, il y en a moins qui le sont moins, il y en a qui sont impliqués et d'autres moins donc il suffit que l'on soit méticuleux, que l'on ait envie de faire les choses de façon droite, ça ne fonctionne pas de la même façon donc c'est compliqué. » (Élève « X »).

Une fois un certain délai passé, les élèves s'adaptent aux personnes et le fonctionnement du groupe est plus performant.

Les trois élèves notent de manière générale une bonne ambiance dans le groupe.

Les générations « Z » et « Y » s'intègrent très facilement dans le groupe, ils ont une facilité de s'intégrer au sein de la formation et font preuve d'adaptabilité, l'élève de la génération « Y » ne va pas forcément travailler « avec ses copines ». bien au contraire, elle trouve que c'est plus intéressant de travailler avec d'autres personnes.

L'organisation des groupes est la même pour tous les groupes et est décrite par les trois élèves. Il y a des gens qui vont travailler pour le groupe, faire plus de choses et d'autres qui auraient tendance à être un petit peu plus cool » (élève génération « X »), cela est confirmé par l'élève de la génération « Y ».

L'élève de la génération « Z » spécifie que les grands groupes sont plus difficiles à gérer que les petits groupes, « il y a toujours des personnes avec qui c'est plus compliqué que d'autres mais on fait la part de choses ». « Ce n'est pas toujours évident d'être en grand groupe (...) on a appris à se connaître mais quand on est en petits groupes on s'entend très bien ».

On retrouve une répartition des tâches dans l'organisation du travail demandé, il y a ceux qui font des recherches sur un thème, l'autre sur autre chose etc, puis ils se retrouvent pour une mise en commun des informations recueillies. La méthode utilisée par les trois générations semble fonctionner même si le rythme de travail est différent selon les personnes dans le groupe.



## Thème 2 : l'intergénérationnalité en formation :

1- Quels sont les âges rencontrés au sein de votre promotion ?

2- Côté vous des personnes d'un autre âge que vous ou plutôt votre génération ? Pouvez-vous m'expliquer pourquoi ? Que recherchez-vous dans le contact avec l'autre ? Avez-vous des contacts avec toutes les personnes ?

3- Arrivez-vous à travailler avec des personnes qui ne sont pas de votre âge ? Pourquoi ?

L'élève « X » pense que l'âge a une influence sur les motivations à effectuer un travail demandé mais que cela n'est pas la seule explication, elle pense que « l'état d'esprit » peut être différent selon les personnes, et que c'est un facteur de discorde dans le groupe.

L'écart d'âge au sein des instituts s'avèrent très important, cela va de 17-18 ans à 55 ans. Trois générations se côtoient donc en formation et de manière générale cohabitent plutôt bien au sein de la promotion.

Les élèves interrogés trouvent intéressant et formateur de partager les expériences.

« Je trouve que c'est très enrichissant de côtoyer des personnes qui ne sont pas de la même génération que moi notamment pour la transmission des savoirs et d'expériences (...) on n'a pas la même vision des choses » (élève « Y »). Cela est renforcé par l'élève de la génération « Z » qui relate qu'« au départ c'était compliqué de se mélanger mais maintenant on discute toutes ensemble, on est quand même assez soudées, bon il y a toujours des cas à part mais on sait très bien que nous en tant que personnes plus jeunes, on peut aller vers ces personnes-là, elles sont toujours de bons conseils et des fois elles nous aident à remonter la pente quand on a un petit coup de mou c'est quand même très agréable ».

Le partage d'expériences et de savoirs sont importants au sein de la formation, cela permet la maturation professionnelle car chaque génération s'appuie sur les compétences de l'autre. Il y a peu de jugements générationnels en formation, un respect mutuel existe et même plébiscité.

Toutefois l'élève « X » reconnaît se lier avec des personnes de son âge mais sait aussi aller vers les plus jeunes et convient qu'elles s'apportent mutuellement des choses.

L'échange, l'écoute et l'esprit d'équipe sont des points essentiels pour les élèves interrogés car ils estiment que ce sont des valeurs utiles à leur futur métier.

« L'esprit d'équipe moi, je trouve que c'est très important dans notre futur métier. Et l'esprit d'équipe, il faut l'avoir dès maintenant dès qu'on est en formation » (élève « Y »).

Le rapport au formateur n'est pas le même non plus, bien que le respect soit de rigueur pour les trois générations, l'élève « X » cherche l'approbation de ses formatrices et ne veut pas « les décevoir ».

La génération « Z » qui sort de l'école trouve que le passage de l'école à une formation professionnalisante est difficile, le changement de statut et de posture est compliqué et finalement pas accompagné. Cela met en difficulté les jeunes apprenants qui se cherchent au début de la formation, ce qui a un impact sur son travail et sur sa motivation en début d'année. De plus, l'élève

« X » se rend compte qu'elle a plus de difficultés dans ses apprentissages « je me rends compte qu'à mon âge on a beaucoup plus de mal à apprendre », selon ses dires elle passerait beaucoup de temps à travailler mais sait que la persévérance dont elle fait preuve lui permettra de réussir.

Heureusement que les cadres de santé formateurs sont là pour les accompagner dans la maturité professionnelle et finalement personnelle.

### Thème 3 : l'accompagnement des formateurs :

1- Comment vivez-vous votre année en formation ?

2- Estimez-vous que l'accompagnement du cadre de santé formateur soit en adéquation avec vos attentes ? Si oui ou non, pourquoi ?

3- Est-ce que les méthodes utilisées par les formateurs vous semblent adaptées au groupe ? Pourquoi ? auriez-vous des suggestions ?

4- Qu'attendez-vous des formateurs ? Répondent-ils à vos besoins de formation ? Pourquoi ?

Les formateurs sont plébiscités par l'ensemble des élèves en formation, l'écoute dont ils font preuve tout au long de celle-ci permet aux élèves de se sentir bien dans leur apprentissage.

Les méthodes de travail diverses qu'ils utilisent semblent être adaptées aux élèves. Cependant l'élève « X » fait une remarque car elle souhaiterait avoir plus de temps pour lui permettre d'apprendre les cours, et préfère ceux qui sont actifs plutôt que les cours magistraux. Elle dit apprendre plus sur le terrain et préférerait donc plus de temps en stage.

« Moi j'apprends plus sur le terrain et après c'est peut-être une question d'âge je sais pas, pour ma part j'aurais préféré que la formation ait plus de mise en situation ».

De plus l'accompagnement que les formateurs fournissent semblent suffisant pour les élèves, ils se sentent encadrés, guidés, écoutés, aidés tout au long de leur formation et prêts pour leur futur métier. Les formateurs répondent à leurs diverses questions et répondent à leurs besoins en formation.

« Elles viennent nous voir elles nous rassurent et on sait très bien qu'on va s'en sortir » « élève « Z » ».

Quelques remarques sont émises par les élèves comme par exemple :

L'élève « Y » souhaiterait rallonger la formation à 12 mois pour lui permettre d'intégrer les savoirs et l'élève « Z » qui est en cursus partiel, souhaiterait faire la formation complète car les modules acquis en bac professionnel ne sont pas abordés de la même façon en institut de formation, elle trouve qu'elle a un manque sur les modules dont elle est dispensée.

## Thème 4 : la professionnalisation

- 1- Vous sentez-vous bien préparé pour votre future profession ?
- 2- Avez-vous reçu les outils nécessaires pour être auxiliaire de puériculture ?
- Quels sont ceux qui ont le plus aidés ? pourquoi ?
- 3- Avez-vous des manques dans votre formation ? Lesquels ?
- 4- Qu'est-ce qui vous aide à vous professionnaliser ?
- 5- Estimez-vous que l'alternance est une étape indispensable dans la professionnalisation ?

Les élèves se sentent bien préparés pour leur futur métier et sont conscients qu'il faudra perdurer leur formation professionnelle au travers de formation, de lectures...

« Oui après je suis loin de tout savoir mais comme je suis quelqu'un qui suit en manque d'apprendre je sais que je continuerais je m'arrêtera pas là, je veux dire si je vais en maternité, je vais demander des formations sur les bains enveloppés ou des formations sur ceci cela je sais que je vais continuer de moi-même à vouloir me perfectionner selon la branche que je vais choisir » (élève « X »).

« C'est à nous de nous professionnaliser de faire des choses pour justement continuer à se perfectionner mais au départ oui je pense qu'on a toutes les bases pour être une bonne auxiliaire » (élève « X »).

« La réussite de mes stages, mes résultats et les encouragements des formatrices et des professionnels que j'ai rencontrés sur mes terrains de stage, m'encourage à aller plus loin que d'être auxiliaire de puériculture » (élève « Y »).

L'élève « Z » regrette de ne pas faire tous les modules et aurait souhaité faire la formation complète pour avoir tous les apports nécessaires à l'exercice de son futur métier.

Ce qui aide les élèves dans le cheminement professionnel sont les cours, les échanges avec les personnes (stages et promotion), les supports comme les livres, les annales, les recherches sur le web, le soutien de leurs pairs. Mais aussi les conseils des formatrices qui leur permet de se questionner quant à leur cheminement professionnel.

Les stages leur permettent de se confronter à la réalité du terrain et de prendre conscience des difficultés rencontrées. De mettre en pratique les savoirs acquis en cours, et de réajuster les techniques selon la situation rencontrée pour répondre au mieux aux besoins des personnes.

« C'est mettre en pratique ce qu'on a acquis dans les cours théoriques, ça nous parle plus en fait » (élève « Y »).

« Pratique parce que du coup on voit pas que la théorie, on voit aussi la pratique et c'est très important surtout dans notre métier de voir comment ça se passe vraiment » (élève « Z »).

L'encadrement des professionnels sur le terrain est indispensable et aidant pour professionnaliser les élèves.

**Autres réponses :**

A la question : Y a-t-il une question que je n'ai pas posée et que vous aimeriez aborder ?

Les élèves interrogés n'ont pas eu d'autres réflexions à partager, les questions posées sont selon eux complètes.

Leurs besoins exprimés seraient d'ordre matériel et humain avec l'ajout d'une formatrice dans la section AP pour l'élève « Y » et d'avoir une cafétéria pour « partager des moments de convivialité » pour l'élève « Z ».

## 5 Synthèse de l'analyse et réflexions

### 5.1 Les générations en formation

Trois générations se côtoient en institut de formation des auxiliaires de puériculture, en effet l'écart d'âge recensé lors des entretiens, ont mis en évidence que les générations « X », « Y » et « Z » se croisent lors de leur formation.

Les formateurs ont observé que ces générations avaient des méthodes de travail différentes. Selon leurs dires, ils agissent d'une certaine manière selon la génération à laquelle ils appartiennent. Par exemple pour les plus jeunes, la méthode utilisée est l'utilisation de « fiches » qui seraient plus au moins bien faites selon quelques formateurs.

Les plus jeunes sont décrits comme étant plus désorganisés, plus bavards, travaillant à la dernière minute, plus impulsifs, faisant preuve d'un manque d'investissements, utilisant la technologie pour faire leurs recherches et leurs travaux. Leur incapacité à rester concentrés lors des travaux demandés est relatée dans plusieurs articles, ils ont besoin d'être stimulés pour garder une certaine conduite dans les projets.

Par contre, la génération dite plus ancienne soit les « X » sont décrits comme étant très sérieux, suivant scrupuleusement les consignes, demandant le calme lors des travaux de groupe, s'organisant de manière très précise en donnant des échéances de travail, en s'impliquant dans la formation et se servant encore du papier crayon. Cela éclairé par différents auteurs qui la décrivent comme étant exigeante et qu'il n'y a pas de droit à l'erreur. Elle est prête à défendre ses intérêts face aux nouvelles générations. A contrario, elle est décrite comme ayant des difficultés d'apprentissage, cela serait dû notamment à leur niveau scolaire très bas. Cela est confirmé par l'élève « X » interrogée sur ses apprentissages qui se dit en difficulté pour effectuer son travail.

Le comportement de chacun des apprenants peut être donc un frein dans la dynamique de groupe. En effet, si la mentalité de certain est trop individualiste et cela s'il appartient à n'importe quelle génération, le groupe en formation va être impacté. La transformation de la société actuelle et l'environnement des apprenants ont une place importante dans l'apprentissage, les formateurs doivent donc en tenir compte puisque nous sommes passés d'une « génération de transmission à une génération individualiste » comme nous le rappelle Jacques Lambert<sup>118</sup>. L'élève devra rester impliqué, investi malgré le vécu professionnel différent de ce qu'il croyait.

Ce choix de métier n'est souvent pas un hasard, les personnes ont souvent des histoires de vie difficiles et souhaitent être dans la réparation. Ce choix est commun aux trois générations.

Les « Y » plus présents en institut de formation sont au centre de deux autres générations et fonctionnent différemment comme nous avons pu le voir dans le cadre de référence. Je rappelle qu'elle est décrite par Rollot Olivier comme étant « ouverte sur le monde ». Lors de mon entretien avec l'élève « Y » j'ai pu constater en effet que celle-ci se mélangeait avec tout le monde, ne souhaitait pas particulièrement rester avec son groupe de copines mais préférait échanger avec les autres. Selon elle, cela représente une richesse surtout dans les échanges qu'elle peut avoir lors des travaux de groupe et donc de lui permettre d'acquérir une maturité professionnelle.

---

<sup>118</sup> Fonction cadre de santé édition Lamarre Jacques Lambert « Management intergénérationnel »

Cette génération qui se dit solidaire, a à cœur de faire fonctionner correctement le groupe en formation, de se sentir utile et reconnue lors des stages. Bien que les élèves aient des ambitions professionnelles, il n'en reste pas moins qu'ils pensent à leur famille et leur vie personnelle. Ils restent, comme nous avons pu le voir, impatients, inventifs, interconnectés et individualistes. C'est ce qui est d'ailleurs ressenti par la majorité des formateurs. Ils veulent que le « modèle soit centré sur l'apprenant » comme stipulé par Diane SKIBA et Amy BARTON<sup>119</sup> donc veulent avoir une relation privilégiée avec leurs formateurs. Nous pouvons confirmer cela au regard des entretiens que j'ai eus avec les élèves et particulièrement celui avec l'élève « Y ».

Cette génération est définie comme ayant besoin d'être dans l'action et demandeuse de technologies, or quand j'ai interrogé les élèves, l'élève « X » semble répondre davantage à cela puisqu'elle n'utilise pas de papier crayon comme décrit par les formateurs et préfère être plus en stage qu'en cours. Ce qui n'est pas le cas de l'élève « Y » qui souhaite même rallonger la formation initiale de deux mois supplémentaires et l'élève « Z » qui souhaiterait effectuer tous les modules car n'est pas satisfaite du cursus partiel et ressent un vrai manque dans ses apprentissages.

J'ai pu voir que les trois générations interrogées sont demandeuses de technologies, même la génération « X » qui sont pourtant décrites par Jacques LAMBERT comme source de « stress et d'inconfort ».<sup>120</sup>

Les « Z » qui utilisent le numérique quotidiennement s'adaptent à leur environnement dans lequel ils évoluent, cela est confirmé par l'élève « Z » interrogée qui aime partager ses idées, prendre conseils auprès des plus anciennes et faire preuve de maturité dans les échanges. Bien que le passage entre l'adolescence et l'âge adulte est difficile pour cette génération, cela confirmé par l'élève « Z » qui a eu beaucoup de difficultés d'adaptation au début de sa formation, cette génération est pour le partage d'informations, son rapport aux savoirs est modifié. OLLIVIER Daniel et TANGUY Catherine disent que « c'est à travers le collectif qu'ils expriment leur individualité ».<sup>121</sup> Je peux donc en déduire au travers des savoirs théoriques et des entretiens que cette génération se rapproche des autres pour aller chercher l'information, et du fait de sa confiance en elle, sait qu'elle peut apporter son savoir, son expérience aux autres générations. Ainsi son rapport au groupe est simple, en confiance, formateur.

Enfin, les professionnels sont unanimes sur la richesse des échanges grâce à cette hétérogénéité intergénérationnelle qui est riche d'expériences et d'apprentissages pour chacun des apprenants ; les formateurs vont s'appuyer sur le vécu de chacun pour faire avancer le groupe dans les réflexions professionnelles. Ces derniers s'adaptent aux différentes générations qu'ils rencontrent mais c'est surtout leur personnalité, leur individualité qu'ils vont considérer et non leur génération de référence. En revanche, les formateurs ne pensaient devoir faire autant de recadrage notamment sur certains comportements adoptés surtout chez la jeune génération, leur liberté de parole sur leur vie personnelle déstabilisent les puéricultrices qui écoutent mais reconnaissent ne pas avoir à faire cela.

Au regard de ces données je peux dire que les jeunes générations ne sont pas aussi sectaires qu'on le pense bien au contraire, elles ont besoin de s'ouvrir sur le monde et de faire partager leurs

---

<sup>119</sup> SKIBAD, BARTON A. Adapting your teaching to accommodate the net generation of learners, OJIN. Online J Issues Nurs. 2006; 11 : Manuscript 4.

<sup>120</sup> LAMBERT Jacques « management intergénérationnel » édition Lamarre fonction cadre de santé p.100 et 101

<sup>121</sup> OLLIVIER Daniel et TANGUY Catherine « Générations Y et Z » édition deboeck P.108

expériences. Les plus anciennes font preuve d'ouverture mais doivent apprendre à lâcher prise pour prendre en compte l'avis et le fonctionnement de l'autre. Il faut voir que les générations « Y » et « Z » sont capables de faire plusieurs choses en même temps. Le formateur doit donc adapter ses méthodes en fonction de la réactivité et du besoin de se diversifier des personnes en formation.

De plus, certains sociologues disent que c'est « la société qui au cœur d'un processus de transformation et non seulement un groupe générationnel ». De plus Cyril JOANNES psychologue clinicien explique qu'il « ne s'agit pas que des jeunes ni même de tous les jeunes, qui expriment des exigences nouvelles (...) la question touche toutes les strates de la société ».<sup>122</sup>

Nous pouvons donc nous poser la question si l'intergénérationnalité est le réel facteur qui impacte sur la dynamique de groupe en formation.

Ne se peut-il pas que ce soit la société et donc l'environnement direct des apprenants qui induisent certains comportements ?

## 5.2 Le groupe

Est défini comme moteur pour les personnes de la promotion s'il y a une bonne dynamique de travail, les formateurs disent ressentir cela dans les résultats des apprenants. A contrario, si l'inverse se produit, il peut être un frein aux apprentissages et donc faire échouer les apprenants lors des évaluations.

Les travaux de groupe sont utilisés par tous les formateurs et les élèves interrogés. Ils sont décrits comme étant utiles car ils permettent de mobiliser les connaissances, d'impliquer les élèves dans les recherches, sont décrits comme étant beaucoup plus formateurs pour les apprentissages. La réflexivité est au cœur de cette méthode et permet donc la professionnalisation des élèves.

Beaucoup de formateurs et tous les élèves interrogés disent que l'entraide est en générale de mise dans les groupes, à part quelques exceptions notamment lors des grands groupes, ils fonctionnent bien. Cela grâce notamment à l'écoute, au respect, à leur capacité de dire les choses... et grâce aux formateurs qui observent et sont prêts à intervenir en cas de conflits. Une relation de confiance est ainsi installée, la communication est de rigueur, c'est la clé pour la réussite de mener à bien le projet.

Rappelons que selon OLLIVIER Daniel et TANGUY Catherine « chacun d'entre nous a besoin d'appartenir à un groupe, de s'associer à autrui, de sentir qu'il est rattaché à un réseau relationnel »<sup>123</sup> Généralement, le fonctionnement des groupes est le même, on retrouve le rapporteur, l'écrivain, le secrétaire, les chercheurs, le leader... cela est décrit même si les groupes sont mélangés. Cela fait écho au fait que c'est un groupe primaire qui a donc une relation directe et ainsi une « unité d'esprit et d'action ».<sup>124</sup>

Au quotidien c'est-à-dire hors travaux de groupe, les générations se retrouvent ensemble c'est-à-dire que les plus jeunes se retrouvent ensemble, les plus anciennes aussi... cela confirmé par les formateurs et les élèves interrogés. La cohabitation et l'entente est cordiale hors des heures de cours mais ils préfèrent rester entre pairs. Cela a été confirmé par la théorie qui stipule que la génération « Y » fait plus confiance en ses pairs.

---

<sup>122</sup> JOANNES Cyril. Comprendre la « génération Y » pour mieux la manager

<http://www.cadre-desante.com/spip/profession/management/article/comprendre-la-generation-y-pour-mieux-la-manager>

<sup>123</sup> OLLIVIER Daniel et TANGUY Catherine « Générations Y et Z » édition deboeck P. 105

<sup>124</sup> MUCCHIELLI Roger le travail en équipe « clés pour une meilleure efficacité collective éditeur Esf p.11

Comme vu précédemment, Jacques LAMBERT décrit les groupes générationnels comme étant pour la génération « X » à rechercher un consensus et de l'appartenance dans le groupe. La génération « Y » va être plus dans le pragmatisme, l'utilitaire. Et enfin, la génération « Z » va plutôt aller dans le groupe par affinités.

Mais le fait que le groupe soit le plus varié possible, il en sera que plus complémentaire lors de situations rencontrées au sein de son exercice professionnel ou en formation. Il s'appuiera ainsi sur les compétences de chacun pour permettre leur propre montée en compétences. Il s'aidera également des outils proposés par les cadres de santé formateurs qui devront être diversifiés pour capter l'auditoire et répondre aux attentes des élèves.

### 5.3 Les méthodes pédagogiques

Le « kahoot » utilisé par certains formateurs semblent être opportun puisque les générations notamment la « X » a un esprit de compétition où l'individualisme est valorisé. De plus la génération « Z » est décrite comme compétitive, le professionnel selon ROLLLOT Olivier « devra utiliser le numérique en les comparant pourquoi pas à d'autres élèves d'autres classes »<sup>125</sup> pour les stimuler puisque la compétition sera présente au sein de la promotion. L'émulation produite par le jeu permettra également d'acquérir des savoirs.

Les méthodes d'apprentissage comme nous avons pu le voir précédemment sont variées et s'adaptent ainsi à un maximum d'apprenants en formation. On a pu voir au cours des entretiens que le cours magistral, bien qu'encore utilisé, n'était plus le mode transmissif adapté aux générations se trouvant en institut de formation. Le jeu est donc devenu un mode d'apprentissage ludique mais encore trop peu utilisé par les formateurs du fait notamment que les professionnels n'ont pas beaucoup de formation autour des méthodes pédagogiques.

Les plates formes numériques demandent un investissement important pour les instituts de formation, j'ai pu remarquer que seuls les instituts ayant diverses formations en possédaient une et pouvaient donc effectuer un suivi des apprentissages, proposer des outils diversifiés servant à la professionnalisation des élèves.

La technologie a fait donc son entrée dans les instituts de formation et permet de diversifier les apports des intervenants. De plus, le formateur peut vérifier l'implication des apprenants dans ses apprentissages et dans la recherche des savoirs.

Cela peut être repris en suivi individuel lors notamment des accompagnements pédagogiques personnalisés qui sont effectués par tous les formateurs mais pas formalisés dans tous les instituts de formation. Ils servent à répondre, à guider, accompagner au mieux les besoins des élèves. Ils prennent en compte l'individualité de l'apprenant dans son parcours de formation.

La simulation fait également sa grande entrée notamment dans le travail en partenariat avec les étudiants infirmiers. Elle semble être prise en compte car plus utilisée en institut de formation paramédicale.

Les situations communes permettent de réfléchir ensemble selon les compétences de chacun des participants a une situation précise et mise en scène par les formateurs formés à cet outil. Le groupe

---

<sup>125</sup> ROLLLOT Olivier « La génération Y » PUF p.265



qui observe la scène réfléchit et donne des pistes lors des débriefings. Ils adoptent ainsi une posture professionnelle.

Comme énoncé ci-dessus dans le dernier point abordé sur le thème du groupe, les formateurs font appels aux groupes pour les apprentissages des élèves notamment lors de TD. Souvent effectués tout au long de l'année, ceux-ci permettent un apprentissage et une réflexion professionnelle autour d'un sujet précis. Ils démystifient le soin et suscitent le questionnement chez les élèves. Ils permettent donc un conflit sociocognitif qui concède « aux étudiants de poursuivre deux types de buts lorsqu'ils réalisent une tâche d'apprentissage : le but de maîtrise (désir d'apprendre, de développer des connaissances) et le but de performance (désir de mettre en avant ses compétences, ses capacités).

L'étudiant est amené à échanger avec un autre étudiant dont la réponse diverge (situation dite de « conflit sociocognitif », Doise & Mugny, 1997). D'une manière générale, les résultats des études présentées indiquent que le but de maîtrise favorise la régulation épistémique (régulation du conflit centrée sur la tâche, la compréhension du problème). De plus, il rend le conflit bénéfique à l'apprentissage. Le but de performance favorise en revanche la régulation relationnelle (régulation centrée sur l'affirmation de ses compétences) et rend le conflit néfaste à l'apprentissage.<sup>126</sup>

Les TD et TP sont sources de remaniement réflexif personnel et collectif, et permettent de progresser dans la maturité professionnelle des élèves.

La pédagogie inversée, également utilisée par beaucoup de formateurs, permet d'aller rechercher les savoirs et d'impliquer les élèves dans la recherche d'informations. Ils seront plus actifs, plus participatifs ce qui les encouragera à aller chercher des connaissances. Très utilisée dans les instituts de formation, cette méthode tend à se développer davantage dans les instituts. Le seul bémol, est qu'elle demande du temps, la formation étant en 10 mois il paraît difficile de travailler selon cette seule méthode. Il faut à l'évidence faire des choix pédagogiques et se centrer sur les savoirs nécessaires pour préparer les élèves à leur futur métier.

Le rôle du formateur sera donc « d'accompagner les apprentissages des élèves par la pratique réflexive, pour les aider à construire leurs compétences professionnelles. Cette nouvelle pédagogie, qui encourage la posture réflexive est un réel changement pédagogique : il ne s'agit plus d'enseigner des savoirs, mais de faire construire par les étudiants leurs compétences ».<sup>127</sup>

Les formateurs doivent donc placer l'étudiant au cœur de la pédagogie, le prendre en compte dans son individualité. Les observations faites par les formateurs lors des travaux de groupe permettent d'acquérir des connaissances sur le fonctionnement de la personne et ainsi de leur donner des réponses quant à l'accompagnement idéal pour celle-ci. Par exemple, ils proposent des outils adaptés pour les aider dans leur apprentissage.

Selon Philippe MEIRIEU : « Observer, stimuler, encadre réorienter cette activité mentale des élèves est indispensable à l'apprentissage ».<sup>128</sup>

L'accompagnement doit donc passer par la communication, la confiance, l'individualité. Il sera ainsi adapté aux personnes.

---

<sup>126</sup> <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-pedagogie-2006-2-page-5.htm?contenu=resume>

<sup>127</sup> <http://www.analysedepratique.org/?p=1062>

<sup>128</sup> <https://www.meirieu.com/FORUM/vellas.pdf>

Des théories font également leurs apparitions dans les méthodes utilisées par les formateurs, en effet on parle de socioconstructivisme qui est rappelons-le une « technique éducative dans laquelle chaque apprenant est l'agent de son apprentissage et de l'apprentissage du groupe, par le partage réciproque des savoirs ». <sup>129</sup>

Cette théorie est abordée par les deux plus jeunes diplômées de l'école de cadre, les puéricultrices ne s'appuient sur aucune d'entre elles, quant aux autres formateurs, ils se disent trop occupés pour pouvoir lire ou se former. Malgré le fait qu'ils ne s'appuient pas tous sur des théories d'apprentissage, on peut dire au regard des entretiens que la théorie du constructivisme est utilisée par l'ensemble des formateurs interrogés.

La formation de cadre de santé est donc un atout dans l'apprentissage de techniques, de méthodes, d'outils pour pouvoir ensuite transmettre les savoirs aux apprenants.

« L'implication dans la relation » (BRUNER) dont le formateur fera preuve dans l'accompagnement des étudiants, est indispensable pour le cheminement professionnel de ces derniers. En effet, l'avancement de concert permettra de fournir des conditions d'apprentissage optimales. On retrouvera au cœur de cet accompagnement le concept du constructivisme.

L'accessibilité des formateurs est également un atout dans l'apprentissage des élèves, leur écoute, leur disponibilité sont très appréciées par ces derniers.

Selon REBOUL Olivier on peut décrire « La pédagogie est cet art raisonné qui donne à ceux qu'on éduque les moyens et l'envie d'apprendre ce qu'ils ne savent pas. » <sup>130</sup>

Au travers des différents outils proposés par les formateurs, je peux confirmer ma première hypothèse qui était que « le cadre de santé formateur utilise des outils adaptés aux apprenants de l'institut de formation des auxiliaires de puériculture ».

## 5.4 La professionnalisation

Les élèves interrogés se sentent bien préparés pour exercer leur future profession. En effet, les apports et outils mis en place par les formateurs leur semblent adaptés et suffisants pour leur futur exercice professionnel.

L'alternance exercée au cours de la formation permet la mise en pratique des apports théoriques reçus en cours à l'institut de formation. De plus le partenariat mis en place est nécessaire pour accompagner et tutorer les apprenants en stage.

Les outils mis en place au sein des lieux de stage et en instituts notamment les livrets de stage sont très appréciés et impliquent les professionnels de terrain.

Ces outils permettent de mesurer la progression des élèves et ainsi de visualiser leur montée en compétences. L'élève, les professionnels de terrain et les formateurs peuvent réajuster, le cas échéant pour permettre d'acquérir les compétences nécessaires au cours du stage.

---

<sup>129</sup> <https://www.universalis.fr/dictionnaire/socioconstructivisme/>

<sup>130</sup> Reboul, O. (2006), la philosophie de l'éducation. Paris, Presse universitaire de France (p°53)

Cette mise au point peut se faire lors des rendez-vous pédagogiques, des bilans de stage, des retours de stages et à d'autres moments non formalisés.

Les lieux de stage sont tout aussi important dans l'apprentissage des élèves et plébiscités par les élèves qui souhaitent mettre à profit leurs savoirs et observer de nouvelles techniques.

Les évaluations formatives effectuées par un des cadres de santé permettent de développer la réflexion de l'élève mais aussi d'aller à la rencontre des professionnels et d'uniformiser les discours.

Selon Michel GRANGEAT, professeur des universités en sciences de l'éducation, « l'évaluation formative apparaît très prometteuse pour améliorer les réussites des élèves ».

De plus il stipule que le « Le but prioritaire de l'évaluation formative, dans sa conception et sa mise en pratique, c'est l'amélioration des apprentissages de chaque élève. Cette activité évaluative aide aux apprentissages lorsqu'elle produit de l'information que les enseignants et les élèves peuvent utiliser comme un feedback, comme un retour, pour se situer eux-mêmes et pour modifier les activités dans lesquelles ils sont engagés. Une telle évaluation devient formative si indices et retours sont utilisés pour rencontrer les besoins de chacun des élèves »<sup>131</sup>. Pour les pratiquer quotidiennement, je trouve que ces évaluations sont nécessaires et d'ailleurs très appréciées par les élèves. C'est un temps individuel où l'on peut aborder différents sujets et les difficultés rencontrées par l'élève. On peut réajuster en direct et renforcer la relation de confiance entre formateurs, équipes et élèves.

On peut donc dire que l'évaluation est formative quand nous partons de situations rencontrées par les élèves et que nous les faisons réfléchir à celles-ci sans pour autant leur apporter une réponse clé. Cette réflexion va susciter des questionnements, des recherches, une mobilisation des savoirs et permettra à l'élève de se positionner donc d'adopter une posture professionnelle. On peut dire que les évaluations sont des axes majeurs dans l'apprentissage des élèves et qu'il convient de continuer à les pratiquer ou de les remettre en place.

Les partenaires et les formateurs doivent s'allier pour mettre en place des outils adaptés aux terrains et aux apprenants. Le travail collectif est indispensable dans la relation de confiance que nous mettons en place lors des visites de stages, de réunions, de rencontres professionnelles, de formations etc.

Enfin nous avons pu voir que l'analyse de pratiques était utilisée par tous les formateurs notamment lors des retours de stage, certains ont même reçus des formations quant à cette pratique. Tous sont unanimes pour dire, que cette méthode est professionnalisante pour les élèves, je dois dire qu'elle l'est aussi pour les professionnels de santé en poste dans les structures de soins. La réflexion qu'elle suscite permet la mobilisation des savoirs et de comprendre qu'il n'y a pas une seule réponse à telle situation. Les élèves doivent personnaliser la prise en charge de l'individu et donner la réponse la plus adaptée à ce moment donné et à cette personne-là.

Je pratique cette méthode régulièrement avec les élèves, lors des retours de stage mais aussi avec les formateurs lors de rencontres inter-IFAP. Elle me semble indispensable dans la réflexivité et la professionnalisation des élèves. C'est une aide dans le cheminement professionnel des apprenants

---

<sup>131</sup> Grangeat, M. (2014). Connaître les principes de l'évaluation formative. Retiré de : <http://webcom.upmf-grenoble.fr/sciedu/evacodice>

ainsi que dans la montée en compétences mais aussi pour les pratiques effectuées en services de soins. Les cadres de santé devront alors peut être la proposer lors de réunions de services ou la faire pratiquer par un autre professionnel comme le psychologue par exemple.

Au regard des entretiens effectués et de mes recherches théoriques, je ne peux donc pas tout à fait valider ma deuxième hypothèse qui était : le ou les modèle(s) utilisés par le cadre de santé formateur favorisent le processus de professionnalisation des apprenants AP dans un contexte d'intergénérationnalité.

Il faudrait que le processus de professionnalisation soit davantage développé par les tuteurs et les formateurs. En effet, le partenariat et les méthodes mis en place ne sont pas assez étendus alors qu'ils ont un réel intérêt dans l'apprentissage des élèves.

Enfin pour ce qui concerne la troisième hypothèse qui était : les diverses méthodes et modèles pédagogiques utilisés par le cadre de santé formateur permettent un consensus intergénérationnel et répondent à la demande de l'ensemble des apprenants, je peux la valider puisque que les cadres de santé formateurs et les élèves sont satisfaits des méthodes employées, et cela compte tenu de leur possibilité et des moyens qu'ils ont dans les instituts. Ils ont conscience qu'il faut changer la pédagogie actuelle et mettre en place des méthodes variées pour éviter la monotonie des apprenants. Malheureusement, leur manque de formation ne peut satisfaire toutes leurs attentes mais ils essaient d'innover au maximum pour permettre un apprentissage de qualité aux élèves qu'ils ont en formation.

## 6 Les limites de ce travail

### 6.1 Critiques du cadre théorique

J'ai effectué beaucoup de lectures concernant l'intergénérationnalité et la professionnalisation des élèves. Ces sujets étant d'actualité, j'ai pu trouver beaucoup de références théoriques. Lors d'une prochaine recherche, je ciblerai davantage les auteurs et diversifierais mes lectures au travers d'articles afin d'éviter que l'écriture du cadre théorique soit trop longue et trop complexe.

Par ailleurs certains sujets comme le groupe étant très développés, je ne savais plus sur lesquels me cibler, j'ai fait donc un choix en me reposant sur des articles mais surtout sur un seul auteur.

Malgré tout cela j'ai pu étayer mon cadre de référence et aller au bout de ce que je souhaitais aborder.

Le champ de la pédagogie est vaste et peu ciblé aux formations paramédicales surtout pour les AS et AP, ce qui a parfois dérivé mon écrit sur des problématiques que l'on ne rencontre pas forcément en IFAP mais plus en IFSI et vice versa certains problèmes rencontrés en IFAP qui ne sont pas abordés. Les écrits font plus référence à la formation infirmier qui n'a pas le même système de fonctionnement que les autres instituts.

Enfin, j'ai pu enrichir mes connaissances sur les méthodes variées et utilisées par les cadres de santé formateurs. J'ai compris que rendre la formation active pour les élèves était une réelle plus-value pour leur formation et leur professionnalisation.

### 6.2 Critiques de l'enquête

Le faible échantillonnage des personnes interrogées ne permet pas de généraliser les résultats de cette enquête. Cependant étant une enquête qualitative qui permet de comprendre le fonctionnement des cadres formateurs et des élèves en formation, a permis de comparer les représentations de chacun à travers divers thèmes. Ces éléments recueillis m'ont permis d'étayer mes hypothèses de recherche.

J'ai pu ainsi rencontrer différents formateurs qui m'ont permis d'avoir des données diverses quant à leurs méthodes pédagogiques.

Le manque de temps et les plannings parfois chargés des professionnels ont peut-être impactés sur les propos recueillis. En effet, l'entretien téléphonique que j'ai eu avec un cadre de santé formateur aurait été de meilleure qualité si une rencontre visuelle avait eu lieu.

De plus, l'entretien avec les deux puéricultrices, toutes deux formatrices dans le même IFAP, aurait été plus facile à mener si je les avais rencontrés séparément, il y aurait eu moins d'interférences et peut-être que la qualité des échanges aurait été différent. Malheureusement compte tenu de leur disponibilité cela n'a pas pu se faire.

Ensuite, je pense que si j'avais pu interroger des élèves sortis de l'école, donc ayant un certain recul sur la formation, cela m'aurait apporté des indications supplémentaires quant aux besoins des apprenants en formation et étayer davantage les données.

De plus, le nombre limité des générations interrogées n'est pas un échantillon représentatif de la génération entière. Pour cela, j'aurais aimé interroger un nombre plus important d'élèves en formation et sortant de la formation, en diffusant des questionnaires dans plusieurs instituts.

De plus, le public de cette spécialité étant très large, il se peut que les réponses apportées ne soient pas le reflet de certains publics en formation dans d'autres filières paramédicales.

Concernant l'outil d'entretien semi-directif, il a rendu le travail de synthèse complexe des résultats. De plus, l'incompréhension des questions ou le hors sujet qu'ont pu avoir ou faire certains professionnels, a complexifié la retranscription et l'analyse des résultats.

Par ailleurs j'ai souhaité respecter au maximum le temps de paroles des personnes interrogées, je pense ne pas avoir parfois approfondi suffisamment certains points.

Néanmoins, les entretiens ont été d'une grande richesse et ont suscité la réflexion. J'ai pu me rendre compte que les formateurs étaient sans cesse dans la recherche d'utilisation de nouveaux outils et étaient d'une grande écoute vis-à-vis des apprenants. Quant à ces derniers, j'ai pu me rendre compte qu'ils faisaient preuve de beaucoup de maturité dans leurs réponses.

### 6.3 Les apports de ce travail

J'ai pu me rendre compte que les formateurs avaient pris conscience que les méthodes d'apprentissage employées jusque-là n'étaient plus adaptées au groupe qu'ils avaient en formation. Les élèves interrogés n'ayant pas de demandes particulières semblent être satisfaits des propositions faites par les formateurs.

De par mes lectures, mes recherches et mes entretiens, j'ai pris conscience que nous ne pouvons plus rester sur un seul modèle transmissif. Déjà convaincue lors de mon exercice professionnel en institut de formation, je compte me former, m'interroger, continuer mes recherches pour m'adapter au plus près du public que j'aurais en formation. De plus, cette recherche, me conforte qu'il faut développer les partenariats avec les structures accueillants nos élèves. Ce travail collaboratif ne peut qu'être bénéfique pour les apprenants, les formateurs et les professionnels de terrain.

## CONCLUSION

L'élaboration de ce mémoire est un travail ayant demandé un investissement sans relâche pendant presque toute la formation à l'IFCS, soit dix mois.

Ce travail d'investigation m'a permis de mettre en œuvre la démarche de recherche de manière concrète, après l'avoir abordée de manière théorique pendant les temps de formation à l'ESM. Il m'a permis au travers de nombreuses lectures de m'approprier les concepts en lien avec ma thématique, d'adopter une posture réflexive au travers de la construction du cadre de référence et des enquêtes effectuées ainsi que de l'analyse que j'en ai faite.

Cette approche a été motivée par mon expérience professionnelle en tant que formatrice en institut de formation des auxiliaires de puériculture, étant en quête de réponses en vue de reprendre mon poste comme formateur mais dans une autre filière paramédicale.

Je m'interrogeais au départ sur les générations qui se côtoyaient en formation, l'impact que cela pouvait avoir sur la dynamique de groupe et sur l'accompagnement du cadre de santé formateur.

Mon travail m'a permis de confirmer ou d'invalider mes hypothèses, et d'ouvrir ma réflexion sur ce qu'il doit être mis en place par le cadre de santé en formation pour répondre au mieux aux besoins des apprenants. Il doit repenser sa pédagogie pour s'adapter aux publics rencontrés en formation et prendre en compte l'évolution sociétale qui impacte déjà sur les apprenants et les futures générations.

L'élève évolue au sein d'une promotion, au sein d'un groupe qui donnera une dynamique spécifique et qui influencera ses comportements et ses attitudes. Ainsi les élèves ne peuvent pas attendre les mêmes activités pédagogiques que d'autres malgré que la plupart des apprenants appartiennent à une même génération.

Le cadre de santé formateur doit pouvoir diversifier ses méthodes de travail pour permettre aux élèves d'être des personnes réflexives et non de simples techniciennes. Elles devront prendre en compte l'individualité de l'enfant dans sa prise en soins. Il faut donc changer l'accompagnement et le centrer sur l'individualité. C'est par ce nouveau modèle d'apprentissage que les élèves prendront conscience de la singularité des personnes dont ils auront la charge quand ils seront eux-mêmes professionnels. Cette prise en compte de l'autre est nécessaire dans une société où l'individualisme est de rigueur, il faut s'appuyer sur l'importance du groupe, ses forces mais aussi ses faiblesses pour pouvoir mieux les guider.

Toutes ces différentes réflexions m'ont amené à m'interroger sur l'impact de la société dans le fonctionnement du groupe intergénérationnel. Je me pose aussi la question si l'environnement de formation n'aurait pas lui aussi une incidence sur l'organisation de la promotion. Cela a fait émerger la question suivante : **est-ce que le cadre de santé formateur prend en compte l'aspect sociétal et environnemental dans l'accompagnement des élèves en formation paramédicale ?**

## BIBLIOGRAPHIE

### Les ouvrages

BARABEL Michel, MEIER Olivier, PERRET André Travailler avec les nouvelles générations Y et Z Focus RH

DE SINGLY François Sociologie de la famille contemporaine Armand Colin 128

DE VECHI Gérard et GIORDAN André L'enseignement scientifique « comment faire pour que « ça marche ? » Delagrave Pédagogie et formation

JORRO Anne Dictionnaire des concepts de la professionnalisation de boeck

LAMBERT Jacques Fonction cadre de santé édition Lamarre « management intergénérationnel »

LE BOTERF Guy Construire les compétences individuelles et collectives Edition d'organisation

MANNONI Pierre : Les représentations sociales PUF

MARTUCCELLI JAN SPURK Danilo Controverses sur l'individualisme Hermann

MINTZBERG Henry Le manager au quotidien les 10 rôles du cadre EYROLLES

MUCCHIELLI Roger La dynamique des groupes esf éditeur

MUCCHIELLI Roger le travail en équipe « clés pour une meilleure efficacité collective éditeur Esf p.11

OLLIVIER Daniel et TANGUY Catherine Générations Y et Z de boeck

ROLLOT Olivier La génération Y – PUF

POUGET Julien Intégrer et manager la génération Y Vuibert

SCHÖN, D. A. (1994). Le praticien réflexif : à la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel (J. Heynemand & D. Gagnon, Trad.). Montréal: Éditions Logiques.

WITORSKI Richard Professionnalisation et développement professionnel l'Harmattan Action et Savoir

### Les extraits d'ouvrages

ALAVA Séraphin et MARQUET Pascal université de Toulouse dictionnaire des concepts de la professionnalisation édition de Boeck P.87

Approches inductives 2016, Vol. 3, n°1, pp. 125-156.

BOUYSSIERES Patrice université de Toulouse dictionnaire des concepts de la professionnalisation édition de Boeck P.132



Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning : experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall Inc.

Piaget, Théories du langage théorie de l'apprentissage, op. cit., p. 53.

POISSON Michel, *Origines républicaines d'un modèle infirmier*, Vincennes, Edition Hospitalières, 1998.

SAVOIE-ZAJC, L. (2000). L'analyse de données qualitatives : pratiques traditionnelle et assistée par le logiciel NUD-IST. *Recherches qualitatives*, 21, 99-123.

SAVOIE-ZAJC, L. (2007). L'accompagnement aux ajustements de pratiques professionnelles de personnels scolaires par la recherche-action. Dans F. Cros (Éd.), *L'agir innovationnel : entre créativité et formation* (pp. 63-76). Bruxelles : De Boeck.

### Les dossiers

Développement de l'identité professionnelle des infirmières : une réponse aux défis colloque des CII-CIR, mai 2012

Formation et professionnalisation N°188 Septembre 2011

Réflexivité et pratique professionnelle N°196 Septembre 2013

Représentations et apprentissages chez les adultes N°119

ULMANN, A. (2018). Les apprentis, au cœur de « l'introuvable relation » formateur-tuteur. *Formation emploi*, 141(1), 11-26.

### Les articles

BARTHE JP et MACHABERT Françoise dynamique d'équipe et formation infirmière Soins Cadres N°94 mais 2015

BRUGEAT Thierry simulation managériale, favoriser le développement des compétences Soins Cadres N°105 février 2018

Chambre des représentants USA, 111th congress 02-2009.

CHEVALIER Isabelle manager la diversité culturelle, un défi quotidien du cadre de santé Soins Cadres supplément au N°106

DEJOUX Cécile, WECHTKER Heidi. Diversité générationnelle : implication, principes et outils de management., Management et Avenir, n°43, mars2011, p.229

ENGELS Cynthia ergothérapeute D, formatrice à l'IFE de l'UPEC, doctorante en sciences de l'éducation, IREDU « les étudiants de la génération Y en formation » Soins cadres N°88 novembre 2013.

GESTIN Ambre Manager des générations ou générer des managements ? Soins Cadres N°88 Novembre 2013

KOSCHER Stéphanie le conflit sociocognitif, un outil pédagogique pour les étudiants infirmiers Soins Cadres supplément au N°91

IMBERT Geneviève, l'entretien semi-directif : à la frontière de la santé publique et de l'anthropologie, recherche en soins infirmiers, n°102, mars 2010, p.25

JOANNES Cyril. Comprendre la « génération Y » pour mieux la manager

KNIEBIELHER Yvonne, cornettes et blouses blanches, les infirmières dans la société française, Hachette, Paris, 1984, p 298.

LEMOUZY Danielle, BROUSSAL Dominique, accompagner la socialisation professionnelle des étudiants de la génération Y. Soins cadres, n°81, février 2012, p.46

MACRI Catherine technologies numériques et approches générationnelles en formation initiale

MARTIN Loïc retour vers une pédagogie traditionnelle ? Soins Cadres N°97 février 2016

MARTIN Loïc et PIERRE-POULET Nicole Innover en pédagogie l'apprentissage inversé Soins cadres N°89 février 2014

MEIRIEU Philippe le monde 2011 « contre l'idéologie de la compétence, l'éducation doit apprendre à penser. »

MERCADIER Catherine et RAVAUX Mireille développer la confiance au sein d'un institut de formation Soins Cadres N°96 novembre 2015

M.S. Olmsted (op.cit.,p.13)

POIRIER Sylviane du management bienveillant en institut de formation à la bientraitance du patient - Soins cadres N°83 août 2012

REBOUL, O. (2006), la philosophie de l'éducation. Paris, Presse universitaire de France (p°53)

ROBERTON G. le suivi pédagogique : une autre conception de la relation étudiants/formateurs en IFSI, Recherche en soins infirmiers, n°46,septembre 1996, p.70

SKIBAD, BARTON A.Adapting your teaching to accomodate the net generation of leaners, OJIN

SKIBAD, BARTON A.Adapting your teaching to accomodate the net generation of leaners, OJIN. Online J Issues Nurs. 2006; 11 : Manuscript 4.

ULMANN, A. (2018). Les apprentis, au cœur de « l'introuvable relation » formateur-tuteur. *Formation emploi*, 141(1), 11-26.

## Les lois

Décret du 18/02/1938 instituant le diplôme simple et supérieur d'infirmier

Décret du 18/02/1938 instituant le diplôme simple et supérieur d'infirmier (ère) ...de l'État. J.O « lois et décret du 22/02/1938 ».

Décret 831 du 17/04/1943 portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 21/12/1941 relative aux hôpitaux et services publics.

Ministère de la santé. Décret n°58-1104 du 14/11/1958, modifié par le décret n°66-617 du 10/08/1966, créant un certificat d'aptitude aux fonctions d'Infirmière surveillante et d'Infirmier surveillant.

## Les enseignements

CHAPALAIN H. Histoire des Cadres cours le 7 septembre 2018

LE GAL Morgane les outils d'enquête cours le 11 septembre 2018

# WEBOGRAPHIE

## Les articles

<http://www.analysedepatique.org/?p=1062> consulté le 21 mars 2019

<https://www.analysedespratiques.com/intervention-et-groupes-d-analyse-des-pratiques/> consulté le 21 mars 2019

<http://www.analysedepatique.org/wp-content/uploads/marc-thiebaud-revue-app-mars2018.pdf> consulté le 21 mars 2019

[http://benjamin.dautrif.free.fr/IMG/pdf/PW\\_ANALYSE\\_DE\\_LA\\_PRATIQUE\\_PROFESSI  
ONNELLE.pdf](http://benjamin.dautrif.free.fr/IMG/pdf/PW_ANALYSE_DE_LA_PRATIQUE_PROFESSI_ONNELLE.pdf) consulté le 21 mars 2019

<https://www.cairn.info/revue-connexions-2001-1-page-13.htm> DIET Emmanuel « paradoxalités dans la formation et souffrance de l'identité professionnelle », connexions 2001/1 (n°75), p.17 ; consulté le 13 février 2019

<https://www.cairn.info/revue-hypotheses-2007-1-page-155.htm> ROBINSON Baudry, Jean-Philippe Juchs « définir l'identité », Hypothèses 2007/1 (10), p.155-167 ; consulté le 22 février 2019

<https://www.cairn.info/revue-pratiques-et-organisation-des-soins-2012-1-page-25.htm> consulté le 1 er mars 2019

<https://www.cairn.info/publications-de-Jacques-Toussaint--83829.htm> consulté le 15 février 2019

<https://www.cairn.info/revue-connexions-2004-1-page-25.htm/> consulté le 25 février 2019

https : //www.cairn.info/revue-l-expansion-management-review-20 de la reconnaissance à la motivation au travail dans l'expansion Management review 2013/3 N°150 p104 à112 Robert Diez et Pierre Carton consulté le 4 mars 2019

<https://www.cairn.info/revue-le-telemarque-2006-1-page-17.htm> consulté le 24 mars

<https://www.cairn.info/revue-empan-2008-3-page-56.htm> consulté le 7 mars 2019

<https://www.cairn.info/revue-savoirs-2009-2-page-11.htm> consulté le 5 février 2019

<https://www.cairn.info/revue-recherche-en-soins-infirmiers-2010-3-page-23.htm> consulté le 6 février 2019

<https://www.cairn.info/revue-connexions-2004-2-page-105.htm> consulté le 6 février 2019

<https://www.cairn.info/revue-francaise-de-pedagogie-2006-2-page-5.htm?contenu=resume>

consulté le 8 mars 2019

[https://www.ceepame.com/wp-](https://www.ceepame.com/wp-content/uploads/2018/07/evolution_et_formation_du_metier_ap_etat_des_lieux_ceepame_juill_et_2013_0.pdf)

[content/uploads/2018/07/evolution\\_et\\_formation\\_du\\_metier\\_ap\\_etat\\_des\\_lieux\\_ceepame\\_juill\\_et\\_2013\\_0.pdf](https://www.ceepame.com/wp-content/uploads/2018/07/evolution_et_formation_du_metier_ap_etat_des_lieux_ceepame_juill_et_2013_0.pdf) consulté le 12 février 2019

<https://www.cours-gratuit.com/cours-marketing/marketing-strategique-et-operationnel><https://crf.hypotheses.org/114> consulté le 7 décembre 2018

[http://devenirinfirmiere.org/wp-content/uploads/2015/06/Définitions-Pratique-reflexive\\_Pensée-reflexive\\_Réflexion-JLefebvre\\_VF.pdf](http://devenirinfirmiere.org/wp-content/uploads/2015/06/Définitions-Pratique-reflexive_Pensée-reflexive_Réflexion-JLefebvre_VF.pdf) consulté le 14 décembre 2018

<http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf> consulté le 4 janvier 2019

<http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf> CARRE (P) et CASPAR (P), Traité des sciences et techniques de la formation Paris, Dunod, 1999 consulté le 5 avril 2019

<http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf>. LE BOTERF (G), 1995, De la compétence, essai sur un attracteur étrange, Paris, Éditions d'organisations.

LE BOTERF (G), 1997, compétence et navigation professionnelle, Paris, Éditions d'organisation.

LE BOTERF (G), 2000, construire les compétences individuelles et collectives, Paris, Éditions d'organisations. Consulté le 25 mars 2019

<http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf> SAMURCAY (R) et PASTRE (P), 1995, Outiller les acteurs de la formation pour le développement des compétences ", in Éducation permanente N° 123 consulté le 15 mars 2019

<http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf> DE ROMAINVILLE (M), 1998, L'étudiant - apprenant - grilles de lecture pour l'enseignant universitaire, De Boeck. Consulté le 16 mars 2019

<http://edupronet.com/motiver-eleves-classe-inversee/> consulté le 12 mars 2019

<https://www.erudit.org/fr/revues/approchesind/2016-v3-n1approchesind02367/1035197ar.pdf> LEDESMA L. Les infirmiers débutants : quelles transformations identitaires ? Consulté le 12 mars 2019

<http://www.etab.ac-caen.fr/apiedu/maternelle/docs/IENmaternelle-theorieattachement.pdf> consulté le 13 mars 2019

<http://gamosse.free.fr/socio-construct/Rp70110.htm> consulté le 12 mars 2019

[https://www.google.com/search?q=cycle+de+kolb+exemple&client=safari&sa=X&rls=en&biw=1199&bih=837&tbm=isch&source=iu&ictx=1&fir=L5k9-lgQfKA30M%253A%252CbN0Qy37K6NLrDM%252C\\_&vet=1&usg=AI4\\_-kQ81WSVbmiOB'TiZItqAF1Rv9nHfBA&ved=2ahUKEwjwve5\\_oHhAhUOkRQKHSWjD\\_UQ9QEwAnoECAAQCA#](https://www.google.com/search?q=cycle+de+kolb+exemple&client=safari&sa=X&rls=en&biw=1199&bih=837&tbm=isch&source=iu&ictx=1&fir=L5k9-lgQfKA30M%253A%252CbN0Qy37K6NLrDM%252C_&vet=1&usg=AI4_-kQ81WSVbmiOB'TiZItqAF1Rv9nHfBA&ved=2ahUKEwjwve5_oHhAhUOkRQKHSWjD_UQ9QEwAnoECAAQCA#) consulté le 3 mars 2019

[https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2012-01/simulation\\_en\\_sante\\_-\\_rapport.pdf](https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2012-01/simulation_en_sante_-_rapport.pdf) consulté le 5 mars 2019

<https://ife.ens-lyon.fr/publications/edition-electronique/recherche-et-formation/RR062-8.pdf> **RECHERCHE et FORMATION** • N° 62 - 2009 consulté le 5 février 2019

<https://www.infirmiers.com/votre-carriere/cadre/les-competences-du-cadre-de-sante-formateur-en-ifs.html> Le cadre de santé consulté le 25 janvier 2019

<https://innovalie.wordpress.com/2015/08/20/david-kolb-lapprentissage-par-l'experience/> consulté le 27 janvier 2019

<https://www.innovation-pedagogique.fr/article3968.html> consulté le 23 février 2019

<http://www.learningbydoing.fr/pedagogie-inversee/> consulté le 23 février 2019

[http://www.lemonde.fr/idees/article/2011/03/05/eduquer-au-xxi-siecle\\_1488298\\_3232.html](http://www.lemonde.fr/idees/article/2011/03/05/eduquer-au-xxi-siecle_1488298_3232.html) SERRES M. Éduquer au XXI ème siècle, mars 2011 consulté le 4 mars 2019

<https://lewebpedagogique.com/2013/03/12/la-pedagogie-inversee-bouleversons-nos-manieres-denseigner/> consulté le 22 février 2019

<https://www.meirieu.com/FORUM/vellas.pdf> consulté le 5 janvier 2019

<http://www.metiers-fonction-publiquehospitaliere.sante.gouv.fr/spip.php?page=fiche-metier&idmet=31> consulté le 12 décembre 2018

[http://www.move-up-consulting.net/fileadmin/user\\_upload/Articles\\_thematiques/Modele\\_de\\_Kolb.pdf](http://www.move-up-consulting.net/fileadmin/user_upload/Articles_thematiques/Modele_de_Kolb.pdf) consulté le 22 mars 2019

[https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/Gsc/Portail-ressources-enseignementsup/documents/PDF/noir\\_blanc\\_journal\\_reflexif\\_presentation.pdf](https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/Gsc/Portail-ressources-enseignementsup/documents/PDF/noir_blanc_journal_reflexif_presentation.pdf) consulté le 5 mars 2019

[https://www.persee.fr/doc/rfp\\_0556-7807\\_1992\\_num\\_100\\_1\\_2509\\_t1\\_0117\\_0000\\_2](https://www.persee.fr/doc/rfp_0556-7807_1992_num_100_1_2509_t1_0117_0000_2)  
Hedoux Jacques. Dubar (Claude).-La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles. In :Revue française de pédagogie, volume 100,1992,pp.117-121 consulté le 23 janvier 2019

[https://www.persee.fr/docAsPDF/prati\\_0338-2389\\_1989\\_num\\_63\\_1\\_1514.pdf](https://www.persee.fr/docAsPDF/prati_0338-2389_1989_num_63_1_1514.pdf) consulté le 25 janvier 2019

[https://www.persee.fr/doc/spira\\_0994-3722\\_1997\\_HOS\\_2\\_1\\_1646](https://www.persee.fr/doc/spira_0994-3722_1997_HOS_2_1_1646) Référence : Gomez florent, représentations et identité professionnelles du formateur d'enseignant.In : spirale.revue de recherches en éducation, hors-série n°2, 1997. Représentations en formation. P143 ; consulté le 23 janvier 2019

[https://www.persee.fr/doc/prati\\_0338-2389\\_1989\\_num\\_63\\_1\\_1514](https://www.persee.fr/doc/prati_0338-2389_1989_num_63_1_1514) Martinez Marie-Louise. Le socio-constructivisme et l'innovation en français. In: Pratiques : linguistique, littérature, didactique, n°63, 1989. L'innovation pédagogique. pp. 37-62; doi : <https://doi.org/10.3406/prati.1989.1514> consulté le 23 mars 2019

<https://slideplayer.fr/slide/12231482/> consulté le 23 mars 2019

<https://www.studylease.com/categorie/special-etudiants/le-e-learning-qu-est-ce-que-c-est> consulté le 5 février 2019

<https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01061259/document> consulté le 12 janvier 2019

<https://www.universalis.fr/dictionnaire/socioconstructivisme/> consulté le 24 janvier 2019

<http://webcom.upmf-grenoble.fr/sciedu/evacodice> Grangeat, M. (2014). Connaître les principes de l'évaluation formative. Consulté le 13 février 2019

## Les lois

Arrêté du 18 août 1995 relatif au diplôme de cadre de santé ; disponible sur :  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000738028&categorieLien=id>

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000592539> consulté le 3 janvier 2019

Arrêté du 16 janvier 2006 relatif à la formation conduisant au diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000457507> consulté le 22 décembre 2019

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000592539> Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires. Consulté le 23 décembre 2018

Rapport IGAS 2011. [http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport\\_d\\_activite\\_IGAS\\_2011.pdf](http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_d_activite_IGAS_2011.pdf).  
Ministère de la santé et des sports-DGOS, Formateur(trice) des professionnels de santé. Consulté le 16 décembre 2018

## TABLE DES ANNEXES

ANNEXE I : la grille d'entretien des cadres formateurs et puéricultrices

ANNEXE II : la grille d'entretien des élèves

ANNEXE III : les verbatim des 6 entretiens (CDS et puéricultrices)

ANNEXE IV : les 3 entretiens (générations X, Y et Z)



# ANNEXE I : la grille d'entretien des cadres formateurs et puéricultrices

Mémoire IFCS- Julie Cameja Antunes – 2018-2019

## Grille d'entretien cadre de santé formateur

Informations préalables :

- ❖ Les entretiens ont une durée de 30 à 40 min
- ❖ Les entretiens réalisés dans le cadre de mon mémoire sont enregistrés avec l'accord des personnes rencontrés et l'anonymat est respecté.

### **Thème 1 : intergénérationnalité**

Question 1 : Pouvez-vous me dire si vous avez des personnes de différentes générations au sein de votre institut de formation ?

- Quelle moyenne d'âge ont-ils ?
- Quels écarts d'âge ont-ils ?
- Quelle est la génération que vous avez le plus en formation ?

Question 2 : Avez-vous observé des différences de comportement selon les générations que vous rencontrez ?

- Ont-ils des apprentissages différents ?
- Utilisent-ils des outils ou des techniques d'apprentissage différents ?
- Avez-vous un comportement différent selon la génération que vous avez face à vous ?

### **Thème 2 : le groupe**

Question 3 : Pouvez-vous me dire comment fonctionne le groupe en formation ?

- Faites-vous des observations comportementales ?
- Adaptez-vous vos méthodes selon la dynamique de groupe ?
- Faites-vous des travaux de groupe au sein de votre institut ?
- Avez-vous observé des différences de comportements dans le groupe ? (méthodes de travail ?, relation dans le groupe, dynamique modifiée....)

Question 4 : Comment abordez-vous le groupe en formation ?

- Utilisez-vous des méthodes particulières ?
- Si oui, lesquelles ?

### **Thème 3 : le métier de formateur**

Question 5 : Face à ces nouvelles générations, est-ce que vous avez modifié votre accompagnement des élèves ?

- Si oui, pourriez-vous me dire ce que vous avez changé et pourquoi ?
- Utilisez-vous des méthodes particulières d'apprentissage que vous n'utilisiez pas auparavant ?
- Pourquoi ces choix ?

## Grille d'entretien cadre de santé formateur

Question 6 : Avez-vous changé votre pédagogie ? Pourquoi ?

- Est-ce que vous vous appuyez sur des théories ? lesquelles ?
- Pourquoi ces choix ?

Question 7 : Avez-vous eu des formations quant à l'utilisation des nouvelles technologies d'apprentissage ? Si non, seriez-vous intéressé d'en avoir une ?

- Pensez-vous que cela apporte une plus-value pour les élèves en formation ?

Question 8 : quels sont les leviers que vous utilisez pour permettre l'apprentissage des élèves en institut de formation ?

### **Thème 4 : La professionnalisation des élèves :**

Question n°9 : pensez-vous que l'aide à la professionnalisation des élèves a évolué ?

- Si oui, par quel biais ?
- En quoi a-t-elle évolué ?

Question n°10 : Est-ce que l'alternance pratiqué en formation a permis de faire évoluer les apprenants en formation ?

- Faites-vous des analyses de pratique ? En quoi servent-elles la professionnalisation ?
- Selon vous quels sont les leviers servant à la professionnalisation des élèves ?

Question n°11 : Y a-t-il une question que je n'ai pas posé et que vous aimeriez aborder ?

Êtes-vous cadre de santé ou FFCDS ?	
Depuis quand êtes-vous formateur en institut ?	
Avez-vous exercé les fonctions de formateur dans d'autres filières paramédicales ?	

## ANNEXE II : la grille d'entretien des élèves

Mémoire IFCS- Julie Cameja Antunes – 2018-2019

### Grille d'entretien élève en institut de formation

Informations préalables :

- ❖ Les entretiens ont une durée de 30 à 40 min
- ❖ Les entretiens réalisés dans le cadre de mon mémoire sont enregistrés avec l'accord des personnes rencontrés et l'anonymat est respecté.

#### **Thème 1 : la notion de groupe :**

Question n°1 : Avez-vous des travaux de groupe dans le cadre de vos études à l'institut ?  
Comment se passent-ils ? Pourriez-vous me décrire l'ambiance au sein de votre groupe ? Quels sont vos rapports avec le groupe ?

Question n°2 : Avez-vous le choix des personnes pour effectuer des groupes ?

Question n°3 : Avez-vous remarqué des méthodes de travail différentes ?  
Travaillez de la même façon, si non quelles sont les différences de travail rencontrées ?

#### **Thème 2 : intergénérationnalité :**

Question n°4 : Quels sont les âges rencontrés au sein de votre promotion ?

Question n°5 : Côtomez-vous des personnes d'un autre âge que vous ou plutôt votre génération ?  
Pouvez-vous m'expliquer pourquoi ? Que recherchez-vous dans le contact avec l'autre ? Avez-vous des contacts avec toutes les personnes ?

Question n°6 : Arrivez-vous à travailler avec des personnes qui ne sont pas de votre âge ?  
Pourquoi ?

#### **Thème 3 : la formation :**

Question n°7 : Comment vivez-vous votre année en formation ?

Question n°8 : Estimez-vous que l'accompagnement du cadre de santé formateur soit en adéquation avec vos attentes ? Si oui ou non, pourquoi ?

Question n°9 : Est-ce que les méthodes utilisées par les formateurs vous semblent adaptés au groupe ? Pourquoi ? auriez-vous des suggestions ?

## Grille d'entretien élève en institut de formation

Question n°10 : Qu'attendez-vous des formateurs ? Répondent-ils à vos besoins de formation ? Pourquoi ?

### **Thème 4 : la professionnalisation**

Question n°11 : Vous sentez-vous bien préparé pour votre future profession ?

Question n°12 : Avez-vous reçu les outils nécessaires pour être auxiliaire de puériculture ? Quels sont ceux qui ont le plus aidé ? pourquoi ?

Question n°13 : Avez-vous des manques dans votre formation ? Lesquels ?

Question n°14 : Qu'est-ce qui vous aide à vous professionnaliser ?

Question n°15 : Estimez-vous que l'alternance est une étape indispensable dans la professionnalisation ?

Question n°16 : Y a-t-il une question que je n'ai pas posé et que vous aimeriez aborder ?

Age ?	
Depuis quand êtes-vous en formation ?	
Expérience professionnelle	

## ANNEXE III : les verbatim des 6 entretiens (CDS et puéricultrices)

### Entretien N°1 CDS formateur « H »

Pouvez-vous me dire si vous avez des personnes de différentes générations au sein de votre institut de formation ?

Au niveau des apprenants ou des formateurs ?

Au niveau des apprenants, oui effectivement cela peut aller de la personne qui sort de l'école jusqu'à une personne qui reprend une formation. Quand c'est des personnes plus âgées ce sont des personnes qui veulent évoluer dans leur carrière. Est-ce que c'est spécifique à la formation AP ou toutes formations confondues

Plus spécifique AP après on peut aborder toutes formations confondues

Si c'est toutes formations confondues pour les évolutions de carrières cela peut être des anciens aides-soignants ou auxiliaire de puériculture qui veulent évoluer vers le métier d'infirmier, pour les AS ça peut être des ASH des AMP qui veulent évoluer vers le métier d'aide soignants, pour les AP curieusement il y a un petit peu moins de personnes qui viennent pour évoluer dans le métier c'est plus des personnes qui se dirigent vers cette formation là ou alors cela va être des reconversions professionnelles enfin de ce que je peux voir de mon regard extérieur parce que moi je ne suis pas pleinement sur la formation AP je suis plus sur infirmier et aide-soignant, mais du coup-là ou sur les AS on peut voir des gens qui étaient ASH AMP qui avaient un lien avec le métier paramédicale sur les AP on le retrouve moins.

Mais c'est plus en première instance, ils viennent se former déjà AP.

Oui voilà

En moyenne quelle moyenne d'âge ont-ils ?

Peut-être 25 ans mais peut-être que je me trompe.

Vous m'avez dit que ce peut-être à partir de 17 – 18 ans, quel âge a votre plus vieil apprenant ?

Sur la formation AP je vais avoir du mal à répondre, sur la formation AS le plus vieux doit avoir 47 – 48 ans et chez les infirmiers cela doit être à peu près pareil peut être même que la personne à 49 ou 50 ans.

C'est à peu près la même génération

C'est ça. Pour les AP c'est Doriane qui va répondre.

Qu'elle est la génération que vous avez le plus en formation ?

Toute formations confondues ?

Toute formations confondues

Je dirais tranche d'âge 20-25 ans

Donc plutôt la Y ?

Oui plutôt la génération Y

Est-ce que vous pouvez me dire comment fonctionne le groupe en formation ?

Alors c'est-à-dire ?

Est-ce que vous avez déjà pu faire des observations comportementales du groupe et est-ce que ça vous a appris des choses sur son fonctionnement est ce que vous vous êtes réadapté selon le groupe que vous avez en face de vous ?

Oui, le groupe est assez mélangé dans le sens où on peut avoir des jeunes et des personnes plus âgées, ça peut être aussi tous horizons confondus et toutes origines confondues, c'est vrai que l'on voit les jeunes se regrouper avec les jeunes et les plus âgées avec les plus âgées même si globalement il y a une bonne cohésion, ils échangent très très bien les uns avec les autres on voit bien qu'il y a des petits sous-groupes qui se forment au sein du groupe ça peut être en fonction des affinités, des amitiés, on le voit aussi de manière informelle même si normalement ça ne rentre pas dans notre cadre de formateur on voit les amitiés les affinités et les liens qui se tissent, moi je sais que lorsque je suis sur la formation infirmières au bout de 3 ans qui est copain avec qui mais quelque part c'est intéressant à voir, après c'est pas pour autant que le groupe des plus anciens ne va pas parler au groupe des plus jeunes, je pense qu'ils sont complémentaires, on voit les affinités mais lorsqu'ils sont en groupes en TD ils sont capables de travailler tous ensemble, mais effectivement il y a des petits groupes qui se créent des petits groupes aussi par ethnies, un exemple tout bête on va avoir les filles africaines d'un certain âge qui vont se réunir ensemble qui vont parler de leurs enfants de quand elles étaient sur le terrain en tant qu'ASH ou AS c'est très bête ce n'est pas une représentation c'est ce qu'on peut observer et puis du coup elles parlent de leur expérience mais elles peuvent apporter leur expérience aux petites jeunes qui n'ont jamais travaillé dans le métier et puis du coup c'est hyper intéressant.

C'est sûr. Du coup vous avez répondu à mon autre question qui fait qu'elles travaillent donc en groupe au sein du groupe. Est-ce que c'est vous qui les mettez systématiquement en lien, qui faites les groupes finalement ou est-ce que c'est elles qui se mettent automatiquement sur les TD ou est-ce que vous faites les deux finalement, un coup c'est vous qui choisissez les groupes ?

Alors ça, ça dépend des formateurs, ça dépend des TD, ça dépend des formations. Quand on est face à un grand groupe l'organisation de la structure ils sont divisés, enfin sur les infirmiers ils sont 150, ils sont divisés en 6 sous-groupes, 6 sous-groupes où ils sont à peu près entre 20 et 30 et dans ces sous-groupes il peut y avoir des TD entre guillemets normaux et des TD où ils vont devoir encore travailler en sous-groupes donc à ce moment-là on leur demande de se répartir en sous-groupes, la répartition soit elle est libre soit elle est imposée, ça ça dépend des cours dispensés, ça dépend des unités d'enseignement, des formateurs en fait ce qu'il faut c'est suivre la fiche pédagogique car chaque formateur est référent d'une UE sur la formation infirmière ou sur la formation d'AS ou d'AP d'un module. Chaque formateur référent d'UE ou de module écrit ses consignes donc certains vont préférer mixer les groupes d'autres vont préférer les imposer. Quant moi je fais mes fiches pédagogiques je sais que je n'aime pas imposer les groupes, je préfère qu'ils constituent leurs groupes ensemble après cela dépend pour quoi si c'est par exemple pour un travail de groupe qui va être noté je trouve que c'est mieux qu'ils choisissent avec qui ils vont travailler parce que souvent ils connaissent leur mode de fonctionnement et c'est plus facile pour eux pour répartir les tâches maintenant si c'est pour un travail de découverte en début d'année peut être que d'imposer les choses ça peut encourager à aller vers l'autre, j'ai envie de dire tout dépend de la finalité pédagogique derrière.

Quand vous les observez lorsqu'ils sont en travail de groupe, est-ce que vous avez pu voir des comportements différents selon les générations que vous côtoyez selon effectivement les sous-groupes déjà ethniques enfin tout ce que vous avez dit auparavant ? Est-ce que les comportements changent d'un groupe à un autre ? Est-ce que leur relation impacte sur le travail de groupe ou pas ?

Bien sûr, je l'ai vu à un TD il n'y a pas très longtemps, c'était un TD qui fonctionnait sur la méthode de la classe inversée, ils avaient leurs consignes et travaillaient par eux-mêmes, ils avaient déjà constitué les groupes, la constitution des groupes étaient libres, et là on voyait bien les groupes, il y avait le groupe de la promotion professionnelle un petit peu plus âgés très sérieuse, tous les groupes étaient réunis dans la salle, il ne faut pas qu'il y ait un bruit dans la salle, on a nos consignes en e-learning on a tant de temps pour travailler on se répartit les tâches, il y a le maître du temps il y a le secrétaire toi tu fais ça toi tu veilles à ce que tout le monde ait la parole c'était très organisé très silencieux.

Il y avait le groupe des petites jeunes, ce n'est pas du tout méchant, mais un petit peu plus exubérantes, qui ont entre 18 et 20 ans, qui ont papoté de leur dernier bracelet de la sortie qu'elles avaient fait le weekend, qui entre deux revenaient au travail de groupe, qui riaient fort, qui se levaient beaucoup et qui dérangent le groupe des filles plus âgées promotion professionnelle d'à côté qui tentaient de réguler, « là tu vois tu fais un petit peu trop de bruit, on n'arrive pas à se concentrer » donc ça on le voyait.

Il y avait le groupe des garçons, ça peut paraître bête mais les garçons se sont regroupés entre eux, alors après c'est vrai que la formation AP les garçons sont moins nombreux mais AS ou infirmiers on le voit. Donc eux c'était tranquille, on a le temps, on part sur le travail de groupe, on fait le travail mais on est à la cool surtout on ne se met pas la pression et puis même ce qui était drôle à voir c'était que géographiquement dans la salle chacun avait une place qui correspondait à l'identité du groupe, les filles un petit peu plus âgées un peu plus sérieuses avaient réuni leurs tables devant le tableau parce qu'il y avait des consignes au tableau voilà très studieuse devant. Les petites jeunes étaient derrière tout au fond dans un coin et les garçons étaient près de la fenêtre parce que à tout moment ils pouvaient être distraits par autre chose et puis c'est tranquille c'est relax il y avait du soleil, c'est très bête mais on peut observer.

C'est plus que parlant effectivement.

Quand vous voyez ces différents types de groupes comment vous arrivez à les aborder ?

Est-ce que vous utilisez des méthodes particulières selon les groupes, ou vous adaptez votre discours si vous allez voir par exemple le groupe de étudiants ?

Et qu'est-ce que vous faites de particuliers finalement entre les uns et les autres ?

Bien sûr, on va s'adapter aux spécificités de chacun mais ce n'est pas aux spécificités du groupe mais aux spécificités des personnes au sein du groupe, mais comme on se rend compte que de toute façon c'est presque « ceux qui se ressemblent s'assemblent » dans ce cas-là ce n'est pas trop dur pour s'adapter.

Un exemple tout bête : c'était un travail sur l'autonomie et la dépendance et il y avait le groupe des garçons, c'était en tout début d'année, je vais voir le groupe ils devaient réfléchir à la notion d'autonomie, de dépendance et donner une définition et de voir que finalement une personne qui était autonome pouvait être dépendante. On avait pris l'exemple d'une personne qui était tétraplégique qui avait besoin d'aide pour les actes de la vie quotidienne mais qui pouvait décider par elle-même donc au final qui était dépendante mais qui était autonome, les garçons c'était sur le ton de la rigolade « il est peut-être autonome mais il ne fera pas un foot demain donc il est complètement dépendant » c'était à la cool, c'est peut-être malvenu comme farce mais dans le travail on voyait bien qu'ils avaient compris les

différentes notions donc moi je me suis branché sur leurs canal entre guillemets « les garçons vous croyez quoi, qu'on ne peut pas faire un foot quand on est tétraplégiques, il y a des fauteuils qui sont adaptés il y a le foot fauteuil et là du coup on est parti sur cette discussion-là. 5mn après je vais voir un autre groupe, les personnes un petit peu plus âgées, plus studieuses. Alors nous on est allé voir, avec nos smartphones, sur le Larousse, sur le CNRPL et on a vu que l'autonomie c'était la capacité à décider par soit même et que la dépendance ça se définissait comme ça donc on a bien vu qu'il y avait une différence, je me suis adaptée à elles il n'était pas question d'aller rigoler comme avec les garçons mais ce n'est pas pour autant qu'il n'y avait pas une relation de confiance qu'on n'avancait pas dans le travail ensemble et puis même chose avec les petites jeunes peut-être qu'elles ne prennent pas pleinement conscience de l'intérêt du travail « c'est long, c'est embêtant, on comprend pas c'est presque pareil » « mais non regardez bien » à ce moment-là il va falloir peut-être être un peu plus directif « regardez bien, cherchez, allez chercher les définitions vous verrez que au final des mots qui semblent pareils ne le sont pas, essayer de chercher, de trouver des exemples ». On s'adapte à chacun en fait.

Face à ces nouvelles générations justement que vous rencontrez, est ce que vous avez modifié votre accompagnement des élèves ?

Est-ce que j'ai modifié mon accompagnement face aux nouvelles générations ? Moi cela fait 4 ans que je travaille ici donc je ne sais pas si j'ai vraiment modifié mon accompagnement, j'ai l'impression d'avoir toujours fait un petit peu comme ça, après je suis venu directement de l'école des cadres et puis avant j'avais une expérience en formation quand j'étais infirmière j'intervenais dans un GRETA et pendant 3 ans je faisais de la formation en plus de mon poste d'infirmière et il me semble que mon accompagnement a toujours été à peu près le même dans le sens où je me suis toujours adaptée au singularité des uns et des autres dans le mesure du possible. Après ce qui a peut-être changé c'est qu'avant d'aller à l'école des cadres j'étais plus sur un mode transmissif en cours maintenant je suis plus sur le mode socio constructiviste, travailler ensemble, je ne leur donne pas les apports réflexivité ils doivent réfléchir eux-mêmes aller chercher les solutions par eux-mêmes. Je suis là pour les accompagner et pas pour leurs donner les réponses, ce n'est pas moi qui détient le savoir, c'est surtout ça la posture qui a changé mais sinon dans l'accompagnement dans la relation à l'autre et dans le fait de s'adapter à l'autre là j'ai pas changé.

Votre pédagogie d'après ce que vous dites n'a pas changé et vous disiez que vous vous appuyez sur des théories.

Je n'ai pas dit que m'a pédagogie n'avait pas changé j'ai dit qu'en accompagnement n'avait pas changé, ma relation de confiance avec l'apprenant n'avait pas changé c'est dans ma posture que ça avait changé. Donc peut être dans ma posture pédagogique, dans les méthodes pédagogiques employées.

Donc ça, ça a changé d'après vous ?

D'après moi oui.

Et donc vous disiez que vous utilisiez différents leviers comme le socio constructivisme, la réflexivité etc. et est-ce que vous avez pu voir justement une évolution des apprenants par rapport à ces nouveaux leviers que vous avez utilisé.

Oui je suis persuadé qu'effectivement le fait de faire réfléchir par eux-mêmes, le fait de se construire les uns avec les autres c'est beaucoup plus formateur que d'être face à face dans



un amphi, si c'est un cours magistral on ne va pas intégrer le 7<sup>ème</sup> des notions c'est beaucoup plus interactif. Après au niveau des méthodes pédagogiques il y a d'autres choses qu'on utilise et qui sont basées sur le socio constructivisme, nous ici on travaille beaucoup avec le ludique, les jeux, la Ludo pédagogie mais c'est toujours le même principe on va constituer des équipes, donc quand on constitue des équipes il y a aussi des groupes et puis la seule différence c'est qu'on va apprendre en jouant et il y a aussi l'enjeu derrière il y a le levier motivationnel, on joue pour gagner mais on gagne aussi des connaissances à la clef.

Justement est-ce que vous avez eu des formations par rapport à ces jeux que vous utilisez, à ces nouvelles technologies que vous utilisez notamment lors de la simulation, alors pas forcément la simulation à haute technologie.

On en fait aussi de la simulation en santé.

Tout type de simulation, est ce que vous avez eu des formations par rapport à ça ?

Une formation sur la Ludo pédagogie de 2 3 jours et j'ai eu la chance de l'avoir la 1<sup>ère</sup> année que j'ai pris mon poste, ça a été très formateur et j'ai pu adapter mes méthodes pédagogiques les rendre beaucoup plus attractives, 2 ans après j'ai été formé à la simulation en santé, lors des séances de simulation en santé on voit très bien comment les élèves se construisent au contact des autres, je vais donner un exemple précis, cette année j'ai monté des séances de simulation en santé pour les élèves et étudiants qui accompagnent des personnes en fin de vie parce que tous on sait qu'un un moment donné on peut être confronté à ce type de situation sur le terrain soit un personne en fin de vie soit une famille en difficulté parce qu'il y a un proche en fin de vie donc c'était vraiment axée sur la prise en charge relationnelle et comme c'était un sujet complexe je n'ai pas imposé les séances de simulation aux apprenants c'était eu même qui pouvaient s'inscrire en volontariat, il y avait 12 personnes pour la séance, sur ces 12 personnes tout le monde n'est pas passé sur un scénario certain ne voulait pas aller jusqu'au bout et participer face au comédien qui jouait la personne en fin de vie, cela pouvait être dur, pourtant ceux qui n'étaient pas auprès du comédien jouer la situation pendant 10 mn un quart d'heure je suis persuadé que la séance de débriefing après était très formateur, on a appris de ce que l'on a vu entendu, du comportement du comédien lorsque le camarade a dit tel mot ou ne serait-ce que lorsqu'il s'est positionné comme ça, on s'est dit là c'est la bonne attitude c'est quelque chose que je pourrais faire, là je n'ai pas osé le faire devant tout le monde mais en situation j'oserai le faire, oui ils se construisent les uns au contact des autres et là on voit bien que c'était même sans forcer.

Est-ce que vous pensez que toutes les méthodes que vous utilisez apporte une plus-value à leur formation ?

Bien sûr c'est évident.

Par rapport aux transmissifs que vous disiez avant, on les sent plus impliqués ?

Tout à fait ils sont plus impliqués, maintenant je vais plus loin je dirais attention c'est super d'avoir des méthodes pédagogiques innovantes mais il faut savoir les utiliser à bon escient et bien les présenter parce que trop de jeux ou de Ludo pédagogie tue la dynamique de groupe après et ça je l'ai bien observé, on a une méthode qui s'appelle les cartes de barreaux en fait c'est de l'éducation thérapeutique en fait ce sont des cartes qui sont utilisées par les infirmières de l'éducation thérapeutique pour montrer les actions qui sont bonnes pour les patients ou des actions qui seraient au contraire délétère et il faut choisir les bonnes cartes en lien avec la prise en charge de la personne, ça a été dévié en situation clinique auprès des

étudiants, ils doivent mettre les actions convenables, il y a un système de point, si l'action est correcte cela rapporte des points, si l'action est délétère ça retire des points, le problème est que cette méthode sur toute une semaine a été proposée le premier les apprenants étaient ravis deuxième jour « ha on fait encore ça » dernier jour la dynamique de groupe était complètement cassée. Donc il faut trouver une certaine logique et savoir varier et présenter les choses.

Quatrième thème que nous allons aborder. Pensez-vous que l'aide à la professionnalisation des élèves a évolué ? et si oui comment ?

Des élèves ou des étudiants ?

Les deux. Les élèves dans un premier temps parce qu'on est sur des populations un peu changeantes et les étudiants on est dans une autre mentalité, l'université est passée par là donc le statut n'est pas du tout le même.

Le gros changement va être le référentiel au niveau des étudiants donc formation en soin infirmier parce que nous avons aussi des manip radio, le référentiel a changé depuis un moment un référentiel qui est basé sur l'approche par compétence ou il faut acquérir des compétences pour devenir un professionnel, on sait aussi que ces référentiels l'axe majeur c'est la réflexivité, il faut développer la réflexivité des étudiants et des apprenants, la réflexivité se développe par des analyses de pratiques aussi bien orale qu'en groupe encore une fois le socio constructivisme et son intérêt et les analyses de pratiques écrites on se pose et on réfléchit sur ses pratiques ça c'est amorcer depuis un bon moment dans ces deux formations et au niveau AS AP on a un référentiel qui doit avoir une dizaine d'année mais où on n'a pas cette notion de réflexivité qui apparaît concrètement pourtant on sait qu'il faut la développer, alors on commence à mettre en place sur ces formations des méthodes pour développer la réflexivité, cette année sur la formation AS les ARP ont été amorcées, j'ai envie de dire seulement depuis cette année alors que cela fait 10 ans que l'on se rend compte que c'est quelque chose qui est essentiel au développement de la promo et à la construction de l'apprenant donc on essaie d'y travailler on a pris pleinement conscience. D'ailleurs hier on a rédigé le projet pédagogique d'établissement et je l'ai rédigé pour les AS et quand je l'ai regardé il y avait 2 axes majeurs : la personne âgée et amorce de l'ARP mais l'ARP il y avait 2 lignes donc j'ai élargi c'est là que l'on se rend compte que c'est un axe à développer. Il y a aussi l'accompagnement pédagogique qui est tout à fait formalisé sur la formation infirmière, 2 accompagnements pédagogiques obligatoires au semestre 1 dans le référentiel puis 1 accompagnement pédagogique par semestre. Au niveau du référentiel AS AP il me semble que l'on dit que l'élève bénéficie d'un accompagnement pédagogique mais rien n'est déterminé et au final cela se décline sur le terrain l'élève a un accompagnement pédagogique vers janvier février sachant la rentrée était en septembre, on attend 5 mois avant d'avoir un accompagnement pédagogique en face à face pour au final connaître l'élève, il me semble qu'il faut beaucoup plus d'accompagnement pédagogique dès le départ pour apprendre à le connaître et l'accompagner au mieux dans son projet professionnel même si c'est une formation courte il doit tout autant être accompagné dans son projet. C'est une question qui m'a interpellée, j'ai demandé aux filles qui travaillent tout le temps chez les AS comment ça se passait car pour moi ça me semblait impossible d'avoir un seul accompagnement et elles m'ont dit mais non cela se fait de manière informelle, comme ils sont une quarantaine et qu'on les a tout le temps en TD après le TD certains viennent nous voir et on discute et au final se sont des temps informels d'accompagnement pédagogique, cela me semble dommage, enfin c'est très bien d'avoir ça mais il faut le formaliser parce que c'est quelque

chose de précieux et peut être que certains apprenants n'osent pas aller vers le formateur et qu'au final ils ont besoins d'être accompagnés dans leur projet.

Est-ce que l'alternance pratique et en formation a permis de faire évoluer les apprenants en formation ?

Je ne sais pas parce que j'ai toujours connu cette alternance, quand j'ai fait mes études c'était déjà une alternance tant en institut de formation tant en stage donc pour moi oui c'est évident que ça permet d'évoluer, c'est essentiel pour nos métiers, je ne peux pas imaginer comment c'était avant je ne sais pas.

C'est vrai que cela existe depuis longtemps maintenant sur le terrain on va plus utiliser la réflexivité quand on a un partenariat qui est riche, par rapport à l'alternance à l'aide à la professionnalisation au tutorat notamment aussi, dans les services par rapport à l'implication que peuvent avoir les professionnels de santé on peut avoir l'alternance qui peut être aidante ou au contraire qui peut être freinante parfois selon les services dans lesquels elles tombent

Aidante ou freinante je ne sais pas je crois que c'est en lien avec notre système de santé et à la fois avec les tuteurs. Est-ce que les personnes qui vont encadrer et accompagner les apprenants sur le terrain sont volontaires pour le faire, ont-ils le temps de le faire, ça mine de rien ça compte, c'est quelque chose qui a toujours existé et qui existera toujours, après est ce qu'ils ont été formé au tutorat car ils ont peut-être la volonté de bien faire mais : ex. un étudiant en soins infirmier, moi je suis infirmière j'ai 20 ans de diplôme, nouveau référentiel même s'il a 10 ans je n'y comprend rien, je suis là pour valider la feuille de compétence et faire le bilan à mi stage je ne comprends pas donc c'est nécessaire d'être formé au tutorat, ça peut être valable également pour les élèves AS et AP s'ils ont des tuteurs un petit plus anciens dans la formation mais les feuilles sont beaucoup plus claires donc ça pose moins de soucis. Après il y a notre système de santé on sait qu'on a de moins en moins de moyens humains technique que l'on nous demande d'être toujours plus efficaces faire toujours plus avec toujours moins donc je me mets à la place des professionnels de terrain qui sont fatigués et doivent encadrer 2 ou 3 élèves ou étudiants en plus de leur charges de travail et qui sont peut-être fatigués dépassés, l'encadrement l'accompagnement du professionnel de proximité ne vas pas être à la hauteur de ce qui pourrait être fait.

Est-ce que vous prenez avec les étudiants s'ils ont eu des difficultés en stage sur x situation est ce que vous faites de l'analyse de pratique ou un échange de pratique vous essayez de leur faire comprendre la situation différemment

Sur la formation infirmière il y a un temps d'analyse de pratique orale en groupe de prévue à chaque retour de stage, l'écueil est qu'il n'y a qu'un seul étudiant qui présente sa situation, les étudiants votent pour une seule situation, ils choisissent quand même et sa débloquent la parole pour d'autres, c'est 2h 2h30 prévue au retour de stage et il y a un temps, 1h30, pour que chacun puisse s'exprimer sur son stage, donc ça libère un peu la parole. Sur les formations AS AP un temps d'accompagnement de stage prévu, à mon sens il n'est pas assez développé, on le développe en particulier sur la formation AS car c'était un temps de 1/2 h à 1h et tous les élèves ne peuvent pas s'exprimer sur leur stage et l'ARP orale était inexistante, elle arrivait en fin de formation dans le cadre du module 5 communication c'est beaucoup trop tard, on a essayé de changer les choses, il y a deux sites de formation, ici et Arpajon et à Arpajon on a amorcé l'ARP orale dès le retour du 1<sup>er</sup> stage et ça a été très très riche même si les élèves n'ont pas toutes les connaissances en y réfléchissant ensemble leur analyse de pratique est très riche donc à développer. Au niveau de la formation AP il n'y a pas d'ARP et il vaut le

développer. On subit une révolution dans notre institut, on remanie formation AS et AP pour mettre en place les ARP orales et écrites.

Selon vous qu'elles vont être à part l'ARP qui est un levier indispensable à la professionnalisation, est ce que vous pourriez dire qu'il y a d'autres leviers qui existent que vous pouvez utiliser pour l'aide à la professionnalisation

L'accompagnement pédagogique qu'il soit collectif ou individuel doit être développé c'est un peu le parent pauvre des formations AS AP qui se fait de manière informelle mais qui doit être encore plus développé de manière formel. Chaque apprenant a besoin de ce temps-là ce qui n'empêche pas les accompagnements informels et là c'est encore plus riche.

Est-ce qu'il y a une question que je n'ai pas posé et que vous souhaiteriez aborder ?

Non mais peut être une petite remarque, je disais chez les infirmiers on a amorcé les ARP mais ce n'est pas forcément la solution au problème. Au mois de décembre j'ai animé un TD avec les étudiants de 3<sup>ème</sup> année, je les connaissais très bien parce que je l'ai accompagné sur les 3 ans de la formation enfin j'ai animé souvent des TD avec eux et on a fait un TD sur le stress professionnel et le burn out, ce TD avait des études de situations et était surtout prétexte à raconter des situations vécues en stage et à faire verbaliser sur ce qu'ils pouvaient ressentir en formation. Ils ont parlé de leurs conditions d'apprenants combien c'était des études difficiles combien du coup il était important d'être accompagné et un étudiant a fait la réflexion de dire mais ce moment arrive au bout de 3 ans c'est dommage d'attendre 3 ans pour nous parler de ça, on devrait nous en parler dès le début. L'ARP ne résout pas tout ce qui résout tout c'est l'accompagnement, il me semble que c'est plus facile quand on connaît les professionnels et les apprenants donc il est important d'avoir toujours le même référent pédagogique, ce n'est pas toujours faisable ici. Moi je l'ai vécu j'ai accompagné les étudiants en soins infirmiers, les étudiants en première année la 1<sup>ère</sup> année que je suis arrivée, j'étais contente je commencé un cycle, on m'a dit il faut rester sur les 1<sup>ère</sup> années réseau organisationnel, ces étudiants-là ont poursuivis avec un nouveau référent pédagogique en deuxième année avec qui ils ont eu un petit peu plus de mal à faire connaissance parce qu'en plus c'était quelqu'un qui venait d'arriver et à qui il fallait laisser le temps de prendre ses marques, puis lorsqu'ils étaient en confiance avec cette personne ils ont encore changés de référent en 3<sup>ème</sup> année alors que normalement ça ne fonctionne pas comme ça ils doivent garder le même référent les 3 ans et à la fin ils étaient complètement perdus et leur projet professionnel s'en est ressenti. J'étais curieuse et ai voulu suivre leur évolution et bien l'évaluation sur le projet professionnel n'a pas été validé pour un tiers. Est-ce qu'il y a une relation de cause à effet je ne sais pas mais les autres groupes ont mieux validé cela m'interpelle.

Sur les formations AS AP l'avantage est que c'est une formation courte ils gardent le même référent.

Vous êtes cadre de santé formateur depuis 4 ans.

Oui depuis 2015

C'est votre premier poste en tant que formateur ?

C'est mon deuxième poste, mon premier poste c'était quand j'étais infirmière et j'intervenais en tant que formateur ponctuellement dans un GRETA auprès de toutes les prépa concours AS AP et après AMP et ASG.

## ENTRETIEN N°2 ET 3 PUERICULTRICES « M » et « D »

Est-ce que vous pouvez me dire si vous avez des personnes de différentes générations au sein de votre institut de formation ?

Ben oui, ça va de 17 ans et demi à peu près jusqu'à la plus âgée 53 ans et elles sont en formation initiale pour les formations complémentaires donc les petites jeunes qui sortent du bac ASSP, elles ont 17 ans, les aides-soignantes la plus âgée a 42 ans.

Et les AMP, VAE, on va dire une moyenne d'âge de 28 ans. Et des revalidations qui ont échoué l'année dernière.

Quelle est la génération que vous avez plus finalement en formation celle qui le plus importante ?  
Au niveau âge ?

Au niveau âge oui, la génération qui est représentée ?

La moyenne d'âge c'est 25 ans

La moyenne d'âge c'est 25 ans

Donc vous êtes plutôt sur la génération Y ?

Oui

Est-ce que vous avez observé des différences de comportement selon les générations que vous rencontrez ? est-ce que vous avez utilisé des outils d'apprentissage différents ? des techniques d'apprentissage différents ? si oui quel type vous utilisez ?

Des changements de comportement au sein de la formation oui mais pas dû à l'enseignement pas dû à la pédagogie, comportement humain traditionnel

Comportement humain et professionnel on va dire.

Au niveau de la pédagogie c'est pareil pour tout le monde, on a innové un petit peu. C'est peut-être pas là, je sais pas donc du coup en innovation on fait de la pratique simulée on fait trois séances donc 2 ici et une au kremlin Bicêtre.

Alors pour schématiser le contexte c'est l'accompagnement, la communication avec la maman et le bébé, alors évidemment c'est une comédienne et un faux bébé parce qu'on n'a pas trouvé de comédien bébé (rire), en innovation on fait classe inversée. Après on fait des travaux en groupe, c'est pas forcément innovant mais on travaille autre que intello on va dire, on fait un spectacle d'animation en ce moment ils sont en plein dedans. C'est un des projets de l'école. Donc ils doivent monter leur spectacle, mise en scène chorégraphie, costume, musique enfin tout, il y en a 4 en crèche et un auprès d'enfants handicapés et on a aussi sur le module 2 question pour un champion, alors pour réviser avant l'évaluation on leur fait un « question pour un champion » elles apprécient beaucoup parce que c'est très.... On fait 2 groupes elles prennent la parole, elles se battent même pour battre la parole donc ça rentre plus facilement.

Est-ce que du fait que vous côtoyez des générations quand même très différentes, est-ce que vous avez pu remarquer si elles avaient des apprentissages différents.

Ben c'est pas flagrant alors c'est pas.... pour les plus jeunes on a un problème de calcul puisqu'elles ne savent pas faire des divisions donc on passe trois heures à leur expliquer à faire une division, effectivement la génération un petit peu plus ancienne, sait multiplier et diviser sans problème. Donc ça par contre on n'a pas à passer de temps avec elles par contre on en passe plus avec les jeunes, quand elles ont plus de portable là c'est compliqué, elles ne savent pas faire les additions et

les soustractions elles ne savent pas, la règle de 3... tous les calculs elles ne savent pas les faire. Après en soit purement entre chaque personne heu non.

Après il y a quand même je dirais peut-être plus d'investissements quand même pour les plus anciennes que pour les nouvelles générations, la nouvelle génération pense qu'en claquant des doigts elles auront leur diplôme. Donc manque de travail.

Les plus anciennes, les plus âgées, on va voir souvent ce sont des reconversions professionnelles, elles savent pourquoi elles sont là. Elles ne sont pas là par hasard. C'est quelque chose qu'elles ont choisies les autres aussi mais avec moins d'investissements pour les autres. On voit à travers les copies, à travers les questionnements et les msp qu'on fait, on voit effectivement qu'elles ont appris leur cours qu'il y a du lien entre les buts des activités des enfants par exemple elles savent pourquoi elles le font.

Je fais juste de la pâte à modeler parce que c'est sympa quoi. Alors les liens ressortent plus sur les anciennes quand on en parle avec eux.

Est-ce que vous vous adoptez un comportement différent selon les générations que vous côtoyez ?

Non non non

quand on se fâche on se fâche pour tout le monde on fait beaucoup gendarme en ce moment parce qu'elles n'apprennent pas leur leçon, mais on met tout le monde dans le même lot, alors forcément celles concernées ne se sentent pas concernées et celles qu'elles ne le sont pas se sentent concernées donc on remet les choses à plat là parce que en fait celle qui travaille énormément avec des bons résultats, elles le prennent mal parce qu'effectivement comme on fait le gendarme, c'est un peu compliqué mais ça remet pas en question les bonnes personnes donc non on n'a pas de différence par rapport à ça. Après on n'a pas de différences par rapport à elles mais quand on est en suivi pédagogique individuel c'est vrai, on leur dit bien que ce n'est pas contre elles mais on réajuste avec celles qui ne sont pas concernées mais après en comportement on est pareil partout.

Est-ce que vous pouvez me dire comment fonctionne le groupe en formation ?

C'est-à-dire par rapport à .....

Est-ce que vous avez fait un petit peu des observations comportementales dans le groupe est-ce que vous avez vu des différences entre justement l'aspect générationnel ?

Elles se mélangent plutôt bien, bon il y a eu un bug aux alentours de Noël mais bon c'est où nous on s'est fâché très fortement et du coup ça a fait des bizbiz avec certaines, mais après elles sont parties en stage donc ça allait mieux

Et c'était juste par rapport aux travaux de groupe « animation » où il y avait un manque d'investissements de certaines qui voulaient avancer. C'était plus ça en fait le problème du départ. Effectivement avant Noël c'était un peu compliqué. Après sinon elles sont plutôt elles s'entendent plutôt il y a de l'entraide et puis elles prennent soin des unes et des autres quand même, ce n'était pas le cas tous les ans. Mais là quand même le groupe est pas mal, elles ont un questionnement pertinent elles s'écoutent assez, il n'y a pas trop de bavardages, enfin normal pas plus que ça par rapport à certaines promos et les plus anciennes on va dire qu'elles sont identiques avec les nouvelles enfin on va dire qu'il y a une cohésion, ce n'est pas les anciennes avec les anciennes on ne voit pas la différence d'âges dans le groupe non du tout

Est-ce que vous vous avez adapté vos méthodes selon la dynamique de groupe que vous rencontrez ?

Ben je dirais non mais tu dirais oui



Oui non ben c'est ça moi je ne dirai pas non catégoriquement parce qu'on réajuste en fonction du truc mais c'est pas flagrant en fait c'est ça que je veux dire, on leur impose un rythme, on s'adapte quand même si ça ne suit pas si on voit que ça ne suit pas on va réajuster mais on va aller dans cette direction où nous on leur dit que c'est comme ça et on leur inculquer une nouvelle méthodologie quand même ce n'est pas un non catégorique mais ce n'est pas une révolution non plus quoi.

Faites-vous des travaux de groupe donc oui ?

Oui, elles ont des travaux de groupe sur l'animation, sur l'allaitement, elles ont vraiment dès le mois de septembre dès la première semaine de la rentrée, on les fait mettre en groupe, donc nous on n'impose les groupes parce qu'elles ne se connaissent pas et elles ont des thèmes à aborder par rapport à l'allaitement maternel et elles n'auront l'apport que après les exposés ça c'est un des travaux de groupe très important, en travaux elles ont des mini temps d'animation donc elles font des sketches, des flyers en fonction des thèmes, ce n'est pas juste un exposé power point, elles font la même chose sur les besoins de l'homme avant de démarrer la démarche de soins donc on les fait travailler en avance sur les 14 besoins et elles doivent présenter sous forme d'exposé, alors ça peut être sous forme de power point, d'animation, un dessin par contre là elles ont toutes le même thème avec une approche différente et ça permet justement de voir de réajuster, elles ont un travail aussi sur les métiers de la petite enfance, elles travaillent sur certaines pathologies, le côté législatif sur la charte de l'enfant hospitalisé, la Convention internationale des droits de l'homme. Enfin un petit côté législatif, il y a sur le bébé secoué, la mort subite du nourrisson, le coucher et il y en a un quatrième ....ah oui les accidents domestiques oui c'est ça, voilà et puis sur certaines pathologies, on peut leur faire faire les maladies infectieuses, la varicelle, rougeole tout ça elles avaient travaillé dessus et on va peut-être innover sur heu dès qu'on l'aura, Muriel va acheter le film « pupille » et donc on veut leur passer et après travailler dessus, elles ont eu un cours sur la maltraitance à Noël et un cours sur l'art thérapie qui était en lien, on leur avait dit d'aller voir le film mais personne y a été donc on s'est dit qu'on n'allait l'acheter ça ira mieux et puis elles ont des travaux de groupe sur le massage et le portage.

Donc le massage c'est initiation au massage avec une personne qui leur fait les cours mais elle se masse entre elles et puis le portage elles font le portage avec les écharpes et des bébés. Je crois qu'on a fait le tour

Quand vous décidez de faire les travaux groupe justement vous les laissez libre de se mettre entre elles ? Où est-ce que vous imposez parfois des personnes ?

Ça dépend en début d'année en septembre on les impose parce qu'elles ne se connaissent pas, par contre le groupe en question, on choisit les thèmes du travail après en fonction de leur comportement quand même et de l'entente dans le groupe on les laisse se positionner sur un groupe entre elles, on dit voilà on veut un groupe de 10 personnes. Vous vous débrouillez par affinités et elles vont se mettre par 10 pour l'animation c'est elles qui se sont choisies pour le spectacle et c'est vrai pour les autres groupes on leur demande souvent mais quand on voit que ça commence à partir en vrille c'est nous qui imposons parce qu'on la fait une fois sur tout le côté législatif c'était la période où ça n'allait pas très bien, c'est nous qui avons cassé les 2/3 copines qui pouvait bavarder ou autres et du coup on a changé le groupe. Sinon on les laisse relativement autonome.

Pour l'ergonomie, juste un aparté ça se fait ici ce n'est pas évalué sur le terrain, c'est évalué ici donc c'est des travaux de groupe, elles sont ensemble mais ce n'est pas un réel travail de groupe c'est plus de la pratique on va dire.

Et du coup est-ce que vous avez pu repérer justement quand vous faites des groupes des différences dans le groupe dans leur relation dans leur façon de travailler ?

Ben oui le manque d'investissement, l'investissement n'est pas le même pour toutes les personnes du groupe, c'est ce qu'on ressent au jour d'aujourd'hui pas pour tous les travaux de groupe qu'on a fait mais certains oui, le spectacle c'est sûr aujourd'hui, on le ressent même encore aujourd'hui, après les travaux plus sur les cours tout ça, ça va. Ça a l'air sauf sur un je ne sais plus lequel.....

Ben disons quand il y a une production écrite à remettre et que tout le monde puisse avoir le même apport, quand même ça va à peu près sauf que là l'animation bien sûr, il y a un spectacle final mais c'est vécu différemment voilà le travail d'équipe est difficile pas le même investissement de la part de tout le monde, donc des fois il y a des tensions et là on intervient parce qu'on voit très bien celles qui travaillent et celles qui ne travaillent pas.

Est-ce que vous avez pu voir si par exemple elles utilisent des méthodes différentes ?

Ben des fois ça part au clash parce qu'elles ne s'écoutent pas disons qu'il n'y a pas un rapporteur pour pouvoir dire quelque chose et après quand nous on met les pieds dedans, on dit ben voilà, il faut absolument que vous vous écoutiez donc on nomme quelqu'un pour prendre la parole et pour chapoter un petit peu le groupe depuis qu'on l'a fait, ça a l'air d'aller mieux. Ouais en même temps elles étaient en stage.

Ouais non, je pense que là c'est mieux, on leur a quand même expliqué qu'il y a les enfants au bout qui vont leur spectacle et qu'on ne veut pas leur produire quelque chose de nul, ils attendent que ça. Comme c'est quelque chose de ne pas noté, il n'y a pas trop d'enjeux pour elles entre guillemets donc c'est ça donc des fois elles ont du mal et puis c'est vrai il y a le gros groupe pour les enfants porteurs de handicap elles ont une vingtaine donc c'est énorme par rapport aux autres qui sont 7/8 et c'est vrai qu'elles veulent toutes faire le spectacle d'elles quoi, on leur dit non travail en équipe et que plus tard ça sera comme ça donc voilà. Des fois elles ne sont pas très charmantes avec nous, des fois on est obligé de leur dire attention on a décidé que c'était comme ça vous n'avez pas le choix il faut le faire. Par exemple quand on leur a dit de changer les livres on vous avait dit de ne pas prendre ces livres là même si elles ont déjà des idées on leur dit non surtout qu'au départ on leur dit bien on valide, mais elles n'écoutent pas maintenant ça va mieux, on a bien vu que sur les autres temps d'animation, elles étaient fâchées après nous

Comment vous vous abordez justement le groupe en formation, est-ce que vous utilisez vous-même des méthodes particulières ?

Déjà on leur présente en début du mois de septembre, on leur dit qu'il y aura des travaux de groupe on leur explique ce qu'on attendait d'elles avec un investissement de la part de tout le monde après non nous on donne la finalité donc les objectifs de ce travail de groupe, on leur explique tout ça puis après voilà, elles n'ont pas le choix.

Non il n'y a pas de....

Face à ces nouvelles générations justement est-ce que vous avez modifié votre accompagnement des élèves ?

Bah disons qu'avant on ne rencontrait pas effectivement ces problèmes là les problèmes qu'on rencontre au jour d'aujourd'hui, c'est un manque de sérieux et manque de travail manque de connaissance manque de travail personnel. Donc ça on l'abordera pas particulièrement il y a quelques temps parce que c'était fait, ben les filles travaillaient bien je dis les filles car il n'y a pas beaucoup de garçon et donc du coup au jour d'aujourd'hui, on est obligé de recadrer parfois recevoir les élèves avant d'avoir un suivi pédagogique qui est vraiment une période où on fait que ça donc quand il y a besoin, on les reçoit individuellement, on n'attend pas le suivi pédagogique pour les recevoir bien sûr, on va remettre les choses à plat on les convoque dans notre bureau. Après moi, je n'ai pas assez de recul car ça fait que 2 ans que je suis là moi je dirais que ça fait 4-5ans où on



voit que c'est en train de..... Par contre, Moi quand je suis arrivée ici , je ne pensais pas recadrer autant je ne pensais pas faire ça. Parce que des fois on se croirait au niveau collège parfois même niveau maternel, je ne pensais pas faire ça ici

Vous recadrez qui finalement plus les jeunes ? Les anciennes ?

Les jeunes, les jeunes oui

Plutôt les jeunes jeunes ou les intermédiaires ?

Oh ben ça dépend ça dépend c'est entre les 2

Alors les jeunes jeunes je dirai ce n'est pas péjoratif mais les bac ASSP et SAPAT ont un petit niveau scolaire ça on le ressent.

Moi ce serait que de moi je dirais qu'il faut qu'elle fasse la formation complète. Je pense que la formation en cursus partiel c'est pas suffisant elles ont un côté immature et puis par exemple en hygiène qu'elles ont validés à l'école, c'est pas du tout la même chose. Bien souvent en MSP ça passe pas rien que pour l'hygiène

Après il y a des forts caractères, c'est comme partout et puis parfois elles peuvent avoir 30-35 ans où elles nous pourrissent la vie quoi. Voilà donc c'est un peu mitigé. Par contre après passé les quarante ans on n'a pas ça. Après 40 ans non jamais j'en ai jamais eu, c'est vrai que c'est plus les jeunes, par contre elles nous racontent leur vie un peu trop même

Même pour les booster, pour les motiver enfin, c'est pas trop notre rôle

Elles nous racontent des choses parfois on se dit punaise ce n'est pas possible de nous raconter ça donc on est leur confidente on va dire pour certaines oui, après on écoute mais on reste à notre place de formateur.

Est-ce vous utilisez des méthodes particulières d'apprentissage aujourd'hui que vous n'utilisiez pas forcément avant ?

Non ça a toujours été comme ça, sauf que maintenant on va utiliser les sims enfin c'est mis en place depuis 10 ans j'ai été formé la première année de mon arrivée.

Maintenant ce qu'on essaie de mettre en place c'est un escape game

Il y en a un au niveau infirmier on essaie de le mettre en place mais on n'a pas trop de temps pour travailler dessus

C'est une méthode pédagogique innovante et c'est un projet d'établissement donc on essaie de cibler le projet malgré tout et que voilà. On nous l'a pas imposé mais on nous a fait comprendre qu'il faut innover aussi après en l'ayant testé sur notre collègue, on voit que pour aider au raisonnement clinique étant donné qu'elles ne font pas de lien peut-être ça pourrait les aider de le faire de cette façon-là, ça fait depuis 10 ans à peu près qu'on fait les ARP donc le premier stage elles en sont jamais évalué sauf les complémentaires quand elles ont que 2 stages.

Mais les initiales doivent ramener une ARP écrite et après on a un temps de débriefing de ARP et donc elle passe en petit groupe, du coup, on partage la promotion, il y en a une, deux, trois en fonction du temps qu'on a qui expose son ARP dans le but de les aider à leur module de communication c'est ce qu'elles vont vivre sur le terrain sous différents formats, il faut essayer de comprendre certains problèmes et du coup on essaie de tableer sur tous les secteurs maternité, crèche, pédiatrie.. ça c'est fait depuis 8-10 ans à peu près plutôt 8 on va dire.

Et est-ce que vous avez changé votre pédagogie ?

silence

Est-ce que vous étiez plus sur un mode je ne sais pas transmissif avant et maintenant vous êtes dans une nouvelle dynamique d'apprentissage ? où est-ce que vous vous appuyez déjà sur des concepts des théories ?

Silence je réfléchis

Non je ne trouve pas qu'on ait changé à part les méthodes innovantes-là qui sont très récentes, pour le reste ça reste comme ça à part la classe inversée où effectivement on fait un peu différemment enfin nous ce qui nous fait peur c'est que l'apprentissage n'est pas là même si on fait différentes méthodes innovantes, on s'inquiète un petit peu de l'avenir.

Après depuis 2 ans à chaque fois qu'on aborde des nouvelles technologies, des TD ou autres pour elles ce n'est pas très intéressant, elles perdent du temps, elles n'aiment pas ça ; on leur dit que chez les infirmiers elles ne font que ça et que nous on va y venir aussi.

Même quand c'est leur camarade qui expose on leur dit c'est ça le cours elles ne vont pas forcément l'apprendre.

Elles préfèrent les cours magistraux car elles disent qu'on perd du temps à faire ça. On leur donne tout donc elles réfléchissent moins

Cas typiques on fait le TP bain et le lit, on va pas leur dire comment ça se passe, on a une trame avec une fiche pédagogique mais on leur fait réfléchir en amont devant par exemple, il y en a une qui se lance et on réajuste pareil pour les lits mais même ça elles se savent pas que c'est l'apport théorique qu'il faut retenir, elles ont du mal.

Est-ce que vous vous avez eu des formations quant à l'utilisation des nouvelles technologies d'apprentissage que vous avez que vous utilisez ?

Ben la sim c'est la seule pour moi, la sim, l'apprentissage par le jeu et le raisonnement clinique et puis les ARP

Pensez-vous que ça apporte une plus-value ? Toutes ces formations que vous avez par rapport aux nouvelles technologies, est-ce que ça apporte une plus-value ?

Ah bah oui ah oui les pratiques simulées sans formation, c'est impossible rien que pour le débriefing puisque c'est ce qu'il y a de plus difficile entre guillemets pour moi. Je pense que c'est le débriefing à la plus difficile si on n'a pas la porte pour faire le débriefing honnêtement, c'est compliqué même en ayant eu l'apport au début, c'est difficile parce qu'en fait, moi pour ma part J'avais tendance à répondre aux questions avant de Laissez parler les élèves. Donc c'est sûr que là sans formation c'est impossible.

Mais du coup d'après vous ça apporte quoi aux élèves ces technologie maintenant que vous leur amenez ?

Une autre façon de réfléchir, Parce que moi je trouve je fais le constat depuis 2 ans elles perdent du bon sens.

Il y a des fois elles nous posent des questions ou des pratiques qu'elles font en stage, c'est du bon sens elles vont aller chercher trop loin ou des questions pièges des choses complètement tarabiscotées. Et là le fait de faire ça comme ça, déjà elles approchent déjà un petit peu le côté médical enfin soignant qu'elles connaissent pas toute, donc ça les rassure un peu de se dire bah il y a eu telle situation peut-être que si je la rencontre peut-être que je saurai un petit plus comment faire parce que je l'ai un peu vu donc déjà ça mais les autres sont faites une fois qu'elles sont parties en stage donc ça concerne 1 tiers de la promo, le but est de les faire travailler en y réfléchissant ensemble et en apportant leurs solutions ensemble et en communiquant celle qui est peut-être déjà travaillé ou autres ou autour des idées et qui savent répondre à ce problème ou le ressenti qu'elles ont eu pendant la sim. C'est réfléchir autrement.

Est-ce que vous utilisez des leviers pour permettre l'apprentissage des élèves dans votre institut ?  
notamment ce que vous avez déjà parlé notamment les groupes la simulation

Est-ce que par exemple vous appuyez aussi sur des théories comme il peut y avoir sur le constructivisme par la réflexivité etc....voilà, est-ce que vous vous êtes un petit peu appuyé par rapport à ça ?

Pour moi c'est trop loin je ne peux pas répondre

Je ne sais pas

Est-ce que vous pensez que l'aide à la professionnalisation des élèves a évolué ?

Je ne peux pas répondre non plus

Je suis Mitigé. Par rapport à ça, je dirais que .....ben disons que les élèves..... Ce changement de comportement d'élèves, j'ai du mal à répondre parce qu'en fait les comportements des élèves ont changé donc effectivement même si nous on apporte des nouvelles choses. On veut inculquer des choses que voilà qu'ils nous tiennent à cœur et tout, on a l'impression que ça leur passe au-dessus et qu'elles ne sont pas forcément à l'écoute de ce qu'on leur dit donc de là à dire que ça a évolué, je suis pas persuadé nous j'ai l'impression qu'on a bien évoluée. Maintenant, je trouve que ça ne suit pas par rapport à la formation.

D'après vous dans leur cheminement professionnel quand elles sont en formation, est-ce que vous trouviez qu'avant elles arrivaient à plus se projeter que maintenant ? est-ce qu'elles s'impliquaient peut-être plus ?

Elles s'impliquaient davantage, parce qu'au jour d'aujourd'hui le public a tellement changé c'est à dire qu'aujourd'hui, quand elles veulent refaire une reconversion professionnelle tout simplement par exemple. Vous aimez les enfants alors oui faites des études d'auxiliaire ce n'est que 10 mois et vous avez un diplôme d'état. Avant on ne rencontrait pas ce problème là c'est-à-dire que c'était vraiment choisi soit depuis très longtemps. Ça pouvait être un des parents qui avait refusé la formation et qui reviennent à leurs premiers amours par rapport à ça, au jour d'aujourd'hui on ressent pas ça, on ressent des gens qui ont été à pôle emploi parce qu'elles n'avaient pas de travail parce qu'elles ont été à la Mission Locale, on leur a dit voilà faites établir un bilan de compétences, vous aimez les enfants faites cette formation. je trouve que le contexte n'est plus du tout le même en tout cas moi c'est ce que je pense

C'est pour ça que c'est difficile parce qu'avant on sentait tellement plus de motivation, et de pourquoi elles étaient là qu'aujourd'hui ben voilà, moi je suis un peu mitigé par rapport à ça.

Elles demandent... elles sont très scolaires même les plus anciennes. Du coup, on a l'impression ..... Je trouve qu'elles ont l'impression que la formation il faut qu'elle soit très scolaire et ouais il y a un côté pratique mais on reste vraiment comme à l'école, on a des cours. Voilà on fait mais du coup quand on met des choses en place ben c'est nouveau bah ça perturbe elles ont l'impression de perdre leur temps c'est pas important. Elles l'ont dit ah oui elles le pensent. C'est pas le but de faire quelque chose pour rien faire donc.

Nous on est fier de ....On est fier de nous par les choses qu'on a mises en place. Mais d'un autre côté ça ne suit pas vraiment, après on essaye d'améliorer de changer ce côté scolaire bon après ce n'est pas la généralité non plus hein, il y a des gens dedans....

Mais en moyenne c'est ça.

D'après vous est-ce que l'alternance pratiquer justement en formation donc en lien avec le terrain de stage tout simplement a permis de faire évoluer également les apprenants en formation ?

Vous pouvez répéter la question ?

Est-ce que vous avez vu une différence maintenant avec le terrain dans une conjoncture où c'est un petit peu compliqué aussi ? est-ce que du coup vous les sentez peut-être plus en phase avec la réalité ? ou au contraire avoir plus un choc de culture ou alors pas du tout en phase ? parce qu'on est en ce moment beaucoup parasité aussi par la télévision, et la télé-réalité et du coup quand elles arrivent en formation elles arrivent avec un idéal on va dire et est-ce que du coup l'alternance leur permet justement de plus revenir à une réalité professionnalisante plus sereine pour elle ou au contraire ?

Non moi je pense pas, je pense pas en général moi je trouve qu'elles ont la même attitude ici qu'en stage ce qui bloque parce qu'étant donné qu'elle soit pas très motivé pas très travaillante et ben les équipes nous rappelle en nous disant les élèves sont sur leur téléphone sont assis sur une chaise refuse de faire les choses qu'on leur demande sont fatiguées voilà et du coup ne se positionne pas en tant que professionnel, elles sont en stage et qui n'évoluent pas au cours de l'année passée, maintenant c'est comme ça.

Les équipes sont épuisées, il n'y avait pas ce problème là il y a 10 ans. Même il y a 8 ans 5 ans il n'y avait pas ce problème-là.

C'est vraiment très récent et les équipes sont fatiguées d'encadrer des élèves qui ne sont pas motivées et qui ne montrent aucune.... Heu... qui ne posent pas de questions, qui n'ont pas de curiosité qui ne font pas le lien.

Ils ont bon vouloir montrer des choses que ça n'enregistre pas et ben elles ne savent plus dans quel sens les prendre, qu'à la fin certainement elles baissent les bras et laissent dans un recoin en attendant la fin du stage. Ou elles nous appellent...

Qu'est-ce que vous faites-vous du coup ?

Ah ben ça dépend par exemple alors là nous on voit les cadres qui remettent en question le groupe de travail sur l'accompagnement des élèves en stage et par exemple, on a une réunion avec les équipes et la cadre en pédiatrie la fille a eu un petit problème en stage, le problème, c'est que quand on va en stage qu'on découvre les problèmes lorsqu'on va en MSP. Si on intervient pas, et là elles nous disent ah ben là on a une élève ça ne va pas du tout... Nous on y va et tout donc on dit ok. Mais si on vient pas en fait, il n'y a pas d'écrit. Donc nous, on insiste auprès des cadres en disant ok il y a un problème. Donc du coup faites un écrit pour que nous on est un retour, c'est ce qui s'est passé là donc il y a une réunion qui s'est mise en place. mais le problème des stages, c'est que les équipes sont fâchées après les élèves mais ne font pas d'écrits et elles ne les pénalisent pas sur leur feuille de stage parce qu'elles ne veulent pas pénaliser les élèves.

C'est en train de changer quand même parce que nous on leur dit bah voilà est-ce que vous accepteriez cette élève comme collègue ? donc la feuille de stage n'est pas cohérente. Elles changent du coup... on leur demande lors des retours de stage ce qui a été ou pas.

Les problèmes qui a eu individuellement on reçoit les élèves en individuel dans notre bureau toutes les deux.

Acquiescement de l'autre formatrice

D'après vous quelle sont les leviers qui servent à la professionnalisation des élèves ?

Silence

Par exemple ça peut être je sais pas par rapport à l'encadrement sur le terrain ou des outils que vous allez utiliser ou que les équipes vont utiliser également ? est-ce qu'il y a des méthodes qui vont être plus aidantes ou pas ?

Nous on a mis en place un livret d'apprentissage où elles partent avec donc en début d'année et il y a toutes les compétences avec chaque item et tout, et elles doivent faire une croix si ça a été vu,

ça va être contre signé par l'équipe sauf qu'elles n'ont pas encore intégré que c'était super important pour elle. Donc souvent elles ne le font pas remplir, ça c'est à notre grand désespoir parce que ça permet de voir la progression. Après sur le terrain il y a des choses qui sont faites exemple à l'hôpital, il y a les journées d'accueil, elles ont des livrets d'accueil qu'elles leur remettent en individuel où il y a déjà beaucoup de présentation de faites, même des pathologies qui sont déjà fait il y a des bilans mini stages, il y a quand même des choses et puis ils réajustent au fur à mesure, on a travaillé pas forcément ensemble ça mais en tout cas, on a discuté avec plusieurs cadres et services celles qui on leur livret d'accueil, en maternité on sait qu'elles ont changé leur façon d'encadrer elles se sont remises en question et du coup elles sont en train de monter quelque chose car elles nous posent des questions de temps en temps . On a le même discours à l'école et en stage et **quand elles ont un doute elles nous appellent** donc elles retravaillent, la pédiatrie recommencent à travailler aussi parce que la cadre avait changé.

C'est plus vers l'hôpital, on va dire que on travaille par rapport à l'encadrement où on peut s'interpeller par rapport à ça. En crèche, on ne demande pas ça, elles sont encadrées heu... **alors il y a un tutorat qui a été mis en place.** Souvent ils n'ont pas de livret mais ce qu'il ressort c'est que l'encadrement se passe mieux en crèche qu'à l'hôpital **c'est ce qu'il ressort en tout cas.**

Il y a une bonne partie qu'ils veulent travailler en crèche et qui ne sont pas à l'aise avec l'hôpital et notre projet, **c'est de pouvoir créer des livrets d'accueil pour toutes les structures pour qu'elles partent avec déjà des données mais très classique, par exemple si elles sont véhiculées on leur a demandé de nous ramener une fiche en début d'année.**

On voudrait leur mettre les spécificités des stages **mais on a un manque de temps.**

Chacune d'entre elles nous ont ramené une fiche, il faut qu'on les rentre sur le site internet du e-learning.

**On fait des cours mutualisés avec EI 1 et 2 année et manip radio** aussi avec les AS et AP on travaille sur les concepts de soin, la tenue et les mains en hygiène... avant qu'ils partent en stage), ça leur permet de connaître les autres filières, on fait un travail sur le care et le cure,

TD en pratique on fait ça fin septembre avant le stage.

Et cette année on a eu un juriste pour formaliser les choses avec les autres filières. Mais le projet est tombé à l'eau.

**Est-ce qu'il y a une question que je n'ai pas posé que vous souhaiteriez aborder ?**

**Je ne sais pas non**

On voudrait monter un projet de faire un travail de santé publique un peu comme l'AIMS à l'école de puer, mais qui ne serait pas noté évidemment puisqu'il ne rentre dans aucun module pour l'instant. Ce qu'il serait compliqué mais en tout cas c'est d'avoir une attestation de stage de fin d'année, d'arriver à monter des petits travaux de santé publique, plutôt en crèche je pense.

**La finalité ce serait d'informer la population comme dans l'aims ?**

Oui, qu'elles informent les parents, qu'elles fassent une petite activité avec les enfants comme le brossage de dents par exemple.

On aimerait monter notre escape game **et changer notre scénario de pratique simulée aussi car c'est très restreint.**

**Est-ce que vous envisagez de faire des simulations avec les IFSI ?**

**C'est déjà fait**

C'est déjà le cas pour la pré-éclampsie ici, ils vont une journée à Bicêtre pour l'entérocolite ulcéro nécrosante.

Concernant l'AFGSU il va y avoir 2 scénarios avec les pompiers, le Samu c'est au volontariat des élèves 5/6 par session

Puis on voudrait refaire des observations en stage plus pointues. J'ai effectué une grille pour comprendre ce qu'elles doivent regarder et elles ont des cours théoriques.

Ça fait combien de temps que vous exercez au sein de l'IFAP ?

- 2 ans
- 10 ans

Êtes-vous puéricultrice ou CDS ou FF ?

- Puéricultrice
- Puéricultrice moi j'ai commencé comme AP à la base

Intervenez-vous sur d'autres filières ?

- Non
- Non moi au début j'intervenais un petit peu en IFSI des TP surtout (calcul de doses...), après ça a changé.

## Entretien n° 6 cadre de santé formateur « I »

Est-ce que vous pouvez me dire si vous avez des personnes de différentes générations au sein de votre institut de formation ?

Nous avons des personnes entre 45 et 60 ans

Public plus jeune pour l'apprentissage

Quelle est la génération que vous rencontrez le plus en formation ?

Plutôt la génération X

Est-ce que vous avez observé des différences de comportement selon les types de génération que vous pouvez rencontrer ?

Non

Utilisent-ils des techniques d'apprentissage différents ?

Non du tout

Pouvez-vous me dire comment fonctionne le groupe en formation ?

Pour l'apprentissage nous avons un public très jeune puisque l'apprentissage c'est entre 19 -26 ans Alors que sur la formation initiale on va être plus sur du 19-20 et 50 ans

Donc un groupe plus hétérogène sur la formation initiale donc avec une richesse, de culture d'expérience professionnelle donc il y a un moteur en fait mais qui peut être aussi un frein, tout dépend du groupe en fait. Chaque groupe est différent, tout dépend de la personnalité dans les groupes donc ça c'est vraiment un critère qui faut tenir compte parce que plus dans l'expérience c'est plus ça qui va jouer je dirai que c'est plus la personnalité en fait des apprenants qui va faire la différence parce que bon même l'apprentissage le groupe peut être moteur aussi, public jeune avec une dynamique, il suffit qu'il y ait des éléments en fait avec des difficultés soit familiale soit de parcours scolaire qu'on rencontre plus aujourd'hui qui va créer en fait un frein dans le parcours de formation

Ce qu'on peut constater du coup pour l'expérience c'est plus le groupe sera moteur et dynamique où il y aura une cohésion d'équipe puisque nous on parle d'équipe et non pas de classe plus ça favorisera la réussite et s'il n'y a pas d'entraide, il y a une équipe qui est très individuelle et ben on voit en effet que ce sont des années où le taux de réussite n'est pas très bon.

Est-ce que parfois vous faites des observations du comportement des groupes, est-ce que vous essayez de comprendre comment il fonctionne ?

Alors oui, on a une équipe qui ne bouge pas beaucoup donc en fait on a la chance d'avoir une continuité dans nos axes de formation et du coup on va commencer à faire en effet ... puisqu'on a aussi des petites promotions donc ça aussi ça joue entre on va dire 20 sur Juvisy 30 voire même jusqu'à 34 personnes donc du coup on connaît bien les profils et au bout de 6 mois on va voilà pouvoir repérer en effet peut-être des comportements qui vont nous poser soucis et puis de par le retour des stages aussi l'outil d'un livret de stages aussi et on a aussi des bilans pédagogiques où là ressort en fait beaucoup le parcours aussi bien familial que scolaire en fait donc c'est un public qui parle facilement et on travaille beaucoup sur l'individualité ça fait partie de notre projet

Est-ce que vous adaptez vos méthodes de travail selon la dynamique de groupe que vous rencontrez ?



Oui ça c'est une réflexion qu'on a eu depuis l'année dernière puisque les groupes changent donc on a bien sûr modifié nos méthodes pédagogiques les travaux de groupe finalement marchent bien, le cours magistral est plus difficile, le niveau en fait n'est plus le même depuis on dire 2-3 ans c'est qu'on a très peu de bachelier et de post bac on a plus des niveaux de bac professionnel, donc des bacs généraux mais sans de post-bac derrière, des CAP, donc en fait on doit adapter nos méthodes pédagogiques, il se peut ce qu'on dit également de venir nous voir s'il faut adapter c'est quelque chose qu'on fait aussi après les résultats donc c'est pour ça en fait 6 mois où arrivent en fait les premières validations donc on peut cibler aussi le public qui va être en difficulté et en effet là on va proposer des outils donc revoir des fiches revoir de la méthode, pour celles qui sont plus visuelles on peut faire des cartes mentales, on met en place aussi sur la plateforme « Moodle » des kahoot qu'elles peuvent faire et refaire.

[Est-ce que vous faites des travaux de groupe ?](#)

Oui

[Est-ce que vous avez pu remarquer dans le groupe si les élèves avez des méthodes de travail différentes au sein du groupe ? si elles se mélangent et qu'elles ne sont pas de la même génération, est qu'il a des méthodes de travail particulières est ce que la dynamique du groupe est modifiée ? est ce qu'il y a des méthodes de travail différentes au sein de chaque petit groupe ?](#)

Ce qu'on peut constater c'est que ce n'est pas forcément une question que d'âge c'est plus une question de personnalité et que bien souvent elles ne savent pas travailler donc elles apprennent parfois apprendre pour apprendre sans faire de lien en fait avec la mise en pratique et de ce qu'elles disent encore ce matin lors d'un conseil technique, elles apprennent au dernier moment donc il n'y a pas d'anticipation c'est ce qu'on a retenu et c'est sur lequel il va falloir travailler on s'est posé la question finalement de faire des évaluations par exemple sur le module 1 qui est très long ou d'utiliser la plateforme Moodle et de voir en fait qui se connecte et qui ne se connecte pas donc voilà parce qu'on ne peut pas travailler à leur place non plus, après elles ont beaucoup dans les fiches finalement c'est ce qui ressort elles font des fiches pour certaines elles savent très bien faire une fiche et pour d'autres en fait elles recopient le cours donc la fiche n'est plus une fiche mais je pense qu'il y a des choses à faire de ce côté-là.

[Comment abordez-vous le groupe en formation ? utilisez-vous des techniques particulières ?](#)

Alors ce qu'on fait toujours ce sont des temps d'échanges entre la promotion sortante et la promotion rentrante on travaille plus sur un terme d'échange et de questionnement parce que je pense qu'entre apprenants elles ont les réponses puisque nous le discours du formateur on se rend compte qu'il ne passe pas elles ne prennent pas en fait en considération que ça va être une formation qui va nécessiter forcément un travail régulier et assez consistant au final elles ont l'impression que finalement c'est une formation courte et que ça va se faire tout seul donc je pense que la meilleure communication c'est d'apprenant en apprenant, donc en fait il y a 2 rencontres, une en amont lors d'une pré-rentrée et ensuite lors de la remise du diplôme donc à distance donc le groupe en fait se voit 2 fois

[Vous avez vu que ça a été plus efficace ?](#)

Ben là cette année.... En fait c'est les apprenants qui travaillent sur le module 8 sur l'accueil des futurs apprenants et cette année ça a été très bénéfique ce qu'elles ont mis en place car elles ont travaillé sous forme d'ateliers pour présenter les modules, les stages, les entreprises et je pense que le message est beaucoup mieux passé déjà c'était moins bruyant puisque c'était sous forme d'atelier et elles tournaient toutes les 20 minutes sur chaque atelier et finalement le résultat est positif



Face à ces nouvelles générations que vous rencontrez est-ce que vous avez modifié votre accompagnement des élèves ?

Alors c'est en cours donc en fait c'est une grande vraie réflexion qu'on a avec l'équipe puisque on a bien noté que le cours magistral en fait ne passait plus par contre c'est un gros travail au niveau formateur et d'équipe sur de nouvelles pédagogies donc la pédagogie inversée ce qu'on essaye de mettre en place, donc le kahoot marche très bien il y a encore du cours magistral mais c'est quelque chose qu'il faut vraiment retravailler donc ça ne peut pas se faire c'est sur du long terme.

Donc ça c'est des méthodes d'apprentissage que vous n'utilisiez pas du tout avant ?

Peu donc on là on le développe

Pourquoi ces choix spécifiquement ?

Alors on a la chance d'avoir un ingénieur pédagogique au sein de notre centre de formation alors il accompagne aussi dans notre réflexion puisque on cible bien qu'il y a un souci donc en fait comment transmettre le savoir quand il y a trop de frein on est sur une prise de notes aussi on ne leur transmet pas le cours alors bon je pense qu'il faut réfléchir en fait parce que depuis environ 10 ans l'apprentissage est différent donc c'est vrai qu'il faut vraiment y réfléchir pour répondre en fait à l'apprenant et qu'il reparte avec des savoirs concrets qu'il va pouvoir mettre en application plus tard le discours qu'on a aussi à faire passer c'est qu'il y a aussi un référentiel et qu'on se doit de respecter les objectifs mais finalement qu'est-ce qu'on fait de se savoir il faut voir sur du long terme parce qu'apprendre un cours la veille pour le lendemain ben 6 mois après il n'y a plus rien ou quand on fait le développement psychomoteur et qu'en fin d'année elles vous disent ah ben je ne sais plus le développement psychomoteur bah voilà nous ça nous pose question parce que c'est tout un travail enfin le métier repose sur beaucoup d'observation donc il ne faut pas leur mettre des freins mais il faut travailler sur qu'est-ce qu'on va faire pour qu'elle puisse réfléchir à la pratique et puisque ce qu'on leur dit aussi c'est qu'il n'y a pas une seule sorte de pratique c'est que nous en quelque sorte on leur donne des bases Et que c'est à elles d'aller approfondir leurs savoirs donc du coup aussi on parle de compétence donc ça c'est un discours qu'on leur dit aussi que si on a 10 à une évaluation bien sûr ça valide mais ça veut dire que les compétences sont à moitié acquise puis non validées donc les compétences sont fragiles après on leur dit que c'est pas grave qu'aujourd'hui il y a Internet et qu'il faut avoir la démarche d'aller se renseigner avant soi-même de donner des fausses informations bon ben puisqu'il y a un travail avec les familles donc c'est important de ne pas transmettre de mauvaises informations et qu'elles peuvent elles-mêmes aller trouver le savoir

Est-ce que vous avez changé votre pédagogie ?

Oui c'est en cours

Est-ce que vous vous appuyez sur des théories par rapport à ce changement de pédagogie ?

Non ça par contre il faudrait qu'on..... Le problème c'est qu'il faut prendre du temps pour se former aussi soi-même mais que là c'est un gros frein par rapport à notre entreprise

Donc du coup vous n'avez pas de formation par rapport à l'utilisation par exemple de nouvelles technologies ? De nouvelles techniques d'apprentissage ?

Non à part le Moodle

Quels sont les leviers que vous utilisez pour permettre l'apprentissage des élèves ?

On travaille beaucoup sur le livret de stage que nous avons reconstruit et on part des compétences on essaye de les travailler en fait sur les compétences quelques doivent elles-mêmes acquérir donc

elles mettent en place à l'aide de leur livret de stage, de cibler les compétences à obtenir pour heu.. Durant le stage en fait qu'elles doivent valider.

Donc on les accompagne plus dans les objectifs de stage, il faut qu'ils soient un peu plus construit et à mi stages elles refont une deuxième évaluation et on revoit en fait leurs objectifs donc elles approfondissent leurs objectifs par rapport à ce qu'elles ont découvert au cours de leur stage puisque pour certaines parfois c'est l'inconnu donc ça c'est quelque chose qu'on a vraiment retravaillé, on travaille aussi beaucoup sur l'analyse de pratique À chaque retour de stage on commence dès le premier stage le point positif c'est pour le module cinq on voit que la technique est vraiment en cours et que l'attendu du travail d'analyse se construit, on fait également des évaluations formatives ça c'est quelque chose que nous avons remis en place pour lequel on apporte pas forcément de correction et c'est à elle d'aller rechercher la correction avec leur cours pour qu'elle puisse apprendre. La porte aussi on a la porte ouverte

Est-ce que l'aide à la professionnalisation a évolué ?

Est-ce que le cheminement est différent en termes de professionnalisation ?

Non je ne vois pas de différence

Est-ce que l'alternance pratiqué en formation a permis de faire évoluer les apprenants formation ?

Oui et non

Oui puisque c'est mettre en pratique les savoirs en ayant un discours qui fait qu'on ne peut pas tout savoir non plus le formateur ne peut pas tout savoir et que c'est vraiment une base que c'est... l'apprenant doit être acteur en même temps dans sa formation

Et non par ce que le gros frein c'est le tutorat sur les terrains de stage où des fois l'apprenant est souvent seul de par le livret de stage en fait on a consacré également une rubrique pour les tuteurs qu'ils doivent remplir et ça je dois dire que c'est assez positif parce que du coup on a forcément un retour donc le tuteur se positionne en tant que formateur également et c'est un peu le discours qu'on a à leur faire passer c'est qu'il contribue également au diplôme et donc à la professionnalisation puisque du coup ils remplissent une feuille de compétences qui a une part dans le diplôme

Vous m'avez dit tout à l'heure que vous pratiquiez des analyses de pratique est-ce que vous pensez qu'elles servent à la professionnalisation des élèves

Alors je pense que c'est intéressant parce qu'on apporte une situation vécue en stage donc il y a un guide c'est toujours le même groupe donc elles prennent elle-même un temps pour faire part au groupe de leur vécu en stage sans qu'on soit là et de la elles vont choisir une situation qu'elles vont exposer aux grands groupes, le formateur sert de médiateur de cette restitution, et ce qui est important c'est qu'il n'y a aucun jugement, on ressort ce qui est important de cette situation et qu'on essaye de comprendre ce qui s'est passé à l'aide de concept et là en effet on rentre dans un travail de professionnalisation puisqu'en fait ce qui est important ce n'est pas de savoir ce qui est bien ou pas bien c'est de chercher à comprendre le cheminement et pourquoi on est arrivé à ça donc en faisant appel aux connaissances et aux compétences.

Quels leviers proposeriez-vous aux étudiants ? ce que vous aimeriez mettre en place autre que ce que vous faites déjà ?

Alors là on a investi mais c'est tout nouveau on est pas encore formé.... Donc en fait elles peuvent jouer un scénario filmé, se mettre en scène sous forme de situations simulées

Vous avez parlé de la pédagogie inversée ?

oui on fait ça

Là on est en train de mettre en place la simulation donc le 3D sur le thème des transmissions, le savoir passe par le jeu quelque part ça s'appelle le « serious game »

Est-ce qu'il y a une question que je n'ai pas posé que vous aimeriez aborder ?

Non je ne vois pas

Vous êtes cadre de santé ?

Oui

Depuis combien de temps êtes-vous formateur dans un IFAP ?

Depuis 2008

Avez-vous exercé d'autres filières paramédicales ?

Pas directement, pas dans le positionnement de formateur mais en tant que directrice de crèche tu formes sur des projets.

## Entretien n°7 CDS formateur « S »

Est-ce que vous avez des personnes de différentes générations au sein de votre institut de formation ?

Oui j'ai différentes générations dans la promotion AP

Quel écart d'âge ont-ils ?

La plus âgée a 52 ans et la plus jeune a 17 ans

Quelle est la génération que vous avez le plus en formation ?

La tranche d'âge de 25 ans -30 ans est la plus représentée oh non même pas je dirai plutôt 20-25 ans, elles sont jeunes cette année.

Est-ce que vous observé des différences de comportement selon les générations que vous avez rencontré ?

Ah oui, il y a des comportements déjà en cours les anciennes sont plus ...déjà dans la salle elles se mettent devant alors que les petites jeunes se mettent plutôt dans le fond heu les plus anciennes sont plus attentives, participent alors que les plus jeunes sont plus facilement heu comment dire déconcentrées par une mouche par un bruit par n'importe quoi les plus anciennes parlent moins que les plus jeunes qui sont toujours en train de « tatailler » et dans la prise de notes aussi les plus anciennes sont encore avec les cahiers crayon les plus jeunes sont plus souvent avec leurs ordinateurs ou tablettes.

Est-ce que vous avez un comportement différent selon la génération que vous avez en face de vous ?

Je choisis plus mes mots sachant que je fais plus attention à mes mots avec les plus anciennes dont je serai plus pas dans le respect parce que je l'ai avec tout le monde mais une forme de respect avec les plus anciennes et les plus jeunes j'essaie de me mettre en fait heu j'essaie d'adapter ma communication oui c'est ça j'essaie d'adapter ma communication en fonction de l'âge que j'ai en face de moi.

Les plus anciennes donc qui vont avoir un vocabulaire beaucoup plus choisi donc j'essaie de me mettre à leur niveau les plus jeunes j'ai remarqué que quand j'avais un vocabulaire des fois on me dit je ne comprends pas c'est quoi ce mot ça veut dire quoi donc du coup depuis heu avec les plus jeunes je fais en sorte de choisir un vocabulaire qu'elles comprennent et heu je serai un peu ça dépend des situations je serai un petit peu peut-être plus posée avec les plus anciennes et je serai un petit peu plus heu direct avec les plus jeunes en fait je fais comme elles en fait j'essaie de copier mon comportement en fonction d'elles les plus jeunes sont un peu impulsives un peu plus directes et plus spontanées donc j'essaie de copier un petit peu leur comportement en restant professionnelle et les plus âgés qui sont souvent plus posées heu je vais faire pareil.

Est-ce que vous pouvez me dire comment fonctionne le groupe en formation ?

Il fonctionne plutôt bien cette année il y a une certaine alchimie qui s'est mise en place avec heu je dirai qu'avec les plus anciennes cette année vont se mêler avec les plus jeunes que les plus anciennes sont peut-être plus ouvertes elles ont un état d'esprit plus grand que les années précédentes je ne sais pas et du coup tolèrent plus facilement ben les plus jeunes, souvent quand il y a des problèmes c'est que les anciennes ont du mal à supporter, souvent avec les plus jeunes parce qu'elles les trouve irrespectueuses à supporter.

Elles sont impatientes heu comment dire vice versa pour les plus jeunes qui trouvent que les plus anciennes sont souvent trop rigides elles se sentent un petit peu jugées et ouais jugées par les plus anciennes alors que cette année c'est pas du tout ça les plus anciennes sont heu vont vers tout le monde et ont réussi en tout cas à s'intégrer au groupe des plus jeunes et les plus jeunes les ont accueilli assez facilement donc cette année je trouve que l'alchimie s'est bien passée

Est-ce que vous faites des observations du comportement des élèves que vous avez en face de vous et que remarquez-vous sur leur fonctionnement est ce que ça vous apprend leur personnalité ou de comment elles fonctionnent ?

Oui alors quand je suis en cours je suis tout le temps en train de les observer et effectivement j'adapte mon comportement par exemple dans la prise de notes si je veux que tout le monde suive j'attends qu'elles aient fini de taper quand elles sont sur l'ordi ou finies d'écrire si certaines ont le nez en l'air ou regardent à droite à gauche ben j'essaie de ... ah je me dis ah il faut que j'essaie de les recentrer sur le cours ou si elles sont entrain de taper sur leur téléphone ou d'envoyer un texto ben c'est pareil je leur dis ben alors .. Enfin bref je leur dis sur un ton humoristique vous avez fini là ? Et celles qui sont en train de me regarder je leur demande si il y a quelque chose que vous n'avez pas compris donc oui en fonction de mes observations je vais donc m'adapter et avoir un comportement en conséquence.

Est-ce que vous faites des travaux de groupe au sein de votre institut ?

Oui et oui on prône ça

Est-ce que vous avez observé quand vous faites des travaux de groupe des différences de comportement dans le groupe ?

Ah oui ben oui il y a le meneur, le leader, on a celle qui se met en retrait qui n'en a rien à secouer on a celle qui est très informatique et qui fait les recherches. Oui oui oui d'ailleurs tu as beau les mélanger dans n'importe quel groupe il y aura toujours la meneuse, l'informaticienne, celle qui aime bien écrire qui prend des notes qui retranscrit et celles qui parlent c'est d'ailleurs elles qui aiment beaucoup prendre la parole quand elles restituent leurs travaux de groupe donc oui

Est-ce que vous abordez le groupe différemment, est ce que vous utilisez des méthodes particulières

Quand on est en travaux de groupe ?

Oui

Alors non d'un groupe à un autre j'aurai le même heu ce sera complètement heu j'aurais une approche complètement différente du cours en grand groupe

Quand vous allez voir les travaux d'un groupe, l'abordez vous de la même manière qu'un autre, qu'allez-vous faire et est-ce que vous allez utiliser des méthodes particulières pour l'approcher ?

Et ben je suis beaucoup dans l'observation elles ont eu les consignes en amont donc elles savent ce qu'elles ont à faire donc quand je m'approche je suis dans l'observation je regarde un petit peu comment chacune fonctionnent, comment ça fonctionne au sein de chaque groupe après je leur demande si ça va si elles ont des questions et puis je réponds à leur question, d'un groupe à un autre les questions vont être différentes mais je dirai que j'ai un comportement plus universel quand elles sont en sous-groupes que quand elles sont en grand groupe où là je suis obligée de m'adapter plus à chacune en tout cas c'est ce que j'essaie de faire sans impacter sur le grand groupe mais j'essaie en fait enfin ça dépend aussi du type de cours oui non en fait je pense que je suis plus

universel quand elles sont en sous-groupes parce que finalement l'alchimie quand elles sont toutes ensemble et en sous-groupes elles ont finalement toutes à peu près la même façon de travailler quand elles sont en grand groupe où là je trouve que les individualités ressortent plus. En tout cas c'est ma façon de faire et de voir.

Face à ces nouvelles générations que vous rencontrez est ce que vous avez modifié votre accompagnement des élèves ?

Et bien en fait je m'appuie sur leur heu comment dire sur l'air du temps en étant plus actif sur les nouvelles technologies et quand j'ai commencé en 2011, je ne me serai jamais vu leur dire prenez votre téléphone et allez chercher sur internet et faire une recherche alors que maintenant c'est prenez votre téléphone et qu'est-ce que vous dit Google ou à l'aide de votre smartphone allez sur internet, faites des recherches sur ça ça ça et donc oui je m'appuie plus sur les nouvelles technologies et quand on leur propose pour le module on les a fait travailler sur un.... (Hésitation) elles ont une intervention à faire en école maternelle avec du coup un projet à mener un dossier à rendre et là du coup c'est nous qui leur avons dit écoutez créez-vous un compte whatsapp appuyez-vous sur ce que vous avez pour pouvoir communiquer puisque vous êtes à l'extérieur de l'école pour que vous puissiez continuer à travailler sur votre dossier par exemple donc oui les nouvelles technologies sont .. En tout cas tout ce qui est application, dans l'air du temps maintenant les techniques heu jamais je me serai dit créez-vous un compte ou un compte Facebook aussi pour le groupe pour que les informations puissent circuler plus facilement que en début de formation en tout cas moi j'aurai jamais pensé leur dit ça.

Est-ce que vous utilisez d'autres méthodes particulières que vous n'utilisiez pas auparavant à part le téléphone ?

Et bien par exemple l'année dernière à l'école des cadres j'ai appris le kahoot je trouve ça super donc je l'utilise maintenant donc c'est de nouveau avec le téléphone mais il y a une autre application je ne sais plus comment elle s'appelle où du coup elles utilisent leur téléphone et on fait des QCM comme ça en cours et comme il y a une petite rivalité comme il y a un classement ça met une émulation dans le groupe et ça les stimule bien.

Est-ce que vous avez changé votre pédagogie

Et en quoi vous l'avez changé, est-ce que par exemple vous vous appuyez sur des théories particulières ?

Socioconstructivisme alors qu'au départ j'étais plutôt béhavioriste je crois donc sur mon estrade à faire cours et là maintenant je suis plutôt à côté d'elles en leur donnant les outils pour qu'elles trouvent elles même leurs réponses et en s'appuyant sur le groupe

Est-ce que vous avez eu des formations par rapport aux nouvelles technologies d'apprentissage ?

Non j'ai eu une démonstration l'année dernière à l'école des cadres pendant mon stage pédagogie et après je suis allée sur YouTube après j'ai fait des recherches internet pour que je puisse aller plus loin, non je n'ai pas eu de formation mais j'aimerais en avoir

Pensez-vous que cela apporte une plus-value aux élèves ?

Ah oui, c'est plus intéressant, c'est plus vivant on est moins dans des cours on voudrait annuler complètement le cours magistral et la pédagogie inversée par exemple ils sont beaucoup plus dans l'action, elles font leurs recherches avec une trame qu'on leur donne et elles apprennent plus facilement et elles retiennent plus facilement et sont actives de leur formation de leurs recherches et ça se sent dans les notes il n'y a pas de secret

Quels sont les leviers que vous utilisez pour permettre l'apprentissage en formation ?

Qu'elles soient actives leur donner heu comment dire leur donner envie arriver à leur passer heu.... leur donner envie de chercher et de trouver et la notion de plaisir et qu'elles ne subissent plus comme elles subissaient avant mais qu'elles soient actrices et accèdent à cette notion de plaisir et en variant aussi les activités en s'adaptant aussi aux nouvelles technologies en s'adaptant à l'air du temps

Est-ce que vous pensez que l'aide à la professionnalisation a évolué ?

Qu'appellez-vous l'aide à la professionnalisation ?

Est-ce que vous pensez que le cheminement professionnel qui peut avoir évolué depuis ces dernières années ou est-ce qu'elles sont toujours sur le même schéma ou est-ce que l'aide que donne par exemple aussi les professionnels sont adaptés ou pas à les professionnaliser ?

Heu ben sur le terrain rien n'a changé de toute façon et puis en fonction des terrains de stage de toute façon l'apprentissage sera plus ou moins intéressant et de qualité et conséquent après à notre niveau oui je pense que c'est plus intéressant maintenant vu qu'on change nos ... notre méthode pédagogique oui je pense que c'est plus intéressant maintenant et que j'espère qu'elles vont garder plus de connaissances

J'ai du mal à répondre à votre question je ne sais pas si je réponds pas à côté-là ?

En fait non il n'y a pas de souci c'est juste qu'en fait je voulais savoir vous ce que pensiez réellement que l'aide qu'on apportait, qui permet le cheminement professionnel des élèves est-ce qu'il avait évolué ou pas selon les générations que vous rencontrez la dynamique de groupe que vous allez rencontrer est-ce qu'elles sont plus matures ou moins matures qu'avant enfin vous voyez est-ce qu'elles sont plus .... Elles arrivent sur le marché de travail plus professionnalisées qu'avant ou pas vous voyez c'était dans ce sens-là en fait ?

D'accord d'accord, au niveau de la maturité professionnelle elles sont peut-être équivalente mais c'est au niveau des connaissances où j'espère qu'elles seront plus performantes mais je les trouve pas ... enfin.... Est-ce que je les trouve plus mature plus .... Non c'est plutôt au niveau des connaissances pas la confiance en elle il faut qu'elles aient travaillé pour l'avoir la maturité c'est pareil il faut qu'elles aient travaillé la formation n'apporte pas assez de stage ..... donc non je vous réponds que la maturité est équivalente c'est au niveau des connaissances je confirme que ça a évolué.

Est-ce que l'alternance pratiquée en formation a permis de faire évoluer les apprenants en formation d'après vous ?

Ben oui j'ai connu que ça ben oui heureusement qu'il y a de l'alternance car il n'y aurait que de la théorie ..... heu il faut qu'elles mettent en pratique ce qu'elles apprennent et il faut que ce qu'elle voit en pratique leur permettent d'apprendre plus facilement ce qu'elles verront à posteriori en théorie l'alternance est un complément l'un ne va pas sans l'autre

Est-ce que vous faites des analyses de pratiques ?

Oui

Qu'en pensez-vous et d'après vous est-ce que ça sert à la professionnalisation ?

Oui l'analyse de pratique leur permet de prendre du recul par rapport aux situations et quand généralement elles exposent une situation elles se rendent compte qu'elles sont très souvent dans du jugement au premier abord quand elles commencent à exposer elles sont dans du jugement dans du .... Elles ne sont pas dans la réflexion et quand on reprend la situation et qu'on l'analyse ça leur



permet de prendre du recul par rapport à ce qu'il s'est passé, déjà d'analyser la situation à froid et à la fin de l'analyse de pratique souvent elles se rendent compte qu'il faut un temps de réflexion des fois il n'y a pas de réflexion quelle que soit la situation il ne faut pas répondre surtout pour les petites jeunes qui sont impulsives et qui répondent du tac au tac que il faut se poser et qu'il faut réfléchir avant de répondre ou d'agir bien sûr quand on est pas dans de l'urgent donc l'analyse de pratique est utile pour justement être une bonne aide pour la maturation professionnelle et la mise en place d'une réflexion professionnelle.

#### Selon vous quels seraient les leviers qui serviraient à la professionnalisation des élèves ?

Peut-être sur le terrain que les professionnels en tout cas que les stagiaires ne soient pas utilisés comme des petites mains mais qu'il soit construit comme dans certains terrain de stages ce n'est pas partout malheureusement des projets avec les écoles pour accueillir au mieux les stagiaires les accompagner leur faire faire des bilans réguliers et analyser notamment avec elles des situations sur le terrain avec des professionnels de terrain en fait peut être que l'accompagnement soit un petit peu plus évolué comme pour la majorité des stages et qu'elles ne soient pas des petites mains qui permettent d'accueillir de compléter l'équipe parce qu'il y a de l'absentéisme comme on connaît toute il faudrait que l'accompagnement soit mieux accompagner que les élèves soit mieux accompagner sur le terrain et que les terrains n'hésite pas à faire appel aux formateurs pour justement les accompagner dans leurs démarches d'accompagnement des élèves ça ça serait bien ça commence à se faire pour certaines équipes donc on est associé et ça c'est bien mais malheureusement c'est une toute petite minorité parce que nous de notre côté on essaie d'évoluer au niveau formation au niveau pédagogie en tout cas on essaie d'évoluer pour nous adapter au mieux pour les élèves et par rapport aux nouvelles technologies qui avancent et des générations qui évoluent mais pour les terrains de stages ce n'est pas encore acquis ce n'est pas encore gagné

#### Est-ce qu'il y a une question que je n'ai pas posé et que vous aimeriez aborder ?

Ça serait utile de mélanger des formations infirmières-AP parce que le complément, on pourrait aborder ça en fait est que au sein d'un institut de plusieurs formations est ce que ce ne seraient pas une plus-value pour chacune des formations puisque chaque étudiant n'ayant pas les mêmes compétences développées et d'enseignées et que les compétences sont en cours d'évolution en cours d'apprentissage et peut être que chacune ou chacun des groupes pourraient apporter, pourraient aider l'autre groupe à évoluer grâce aux compétences développées ou en cours de développement en tout cas donc oui je pense que c'est un..... on essaie de le mettre en place nous avec les infirmiers et on se rend compte que ça marche parce qu'il y a des élèves infirmiers qui sont un petit peu rotor par rapport à ça mais quand ça marche les AP sont..... Les élèves infirmiers sont un soutien pour la méthodologie au niveau des conseils aux élèves AP et les élèves AP comme elles sont heu ... elles ont un regard neuf mais aussi elles sont ... elles ne travaillent pas sur les mêmes compétences et bien elles peuvent comment dire pas apporter grand-chose de plus mais elles attendent autre chose des élèves infirmières finalement. Donc pour la professionnalisation c'est une bonne aide justement de mêler les groupes de formation quand on a la chance d'avoir plusieurs formations.

#### Depuis quand êtes-vous formateur ?

Depuis 2011 donc ça fait 8 ans

#### Est-ce que vous aviez exercé auparavant dans d'autres fonctions, d'autres filières paramédicales

Non

Cadre de santé depuis 2018



## Entretien n°8 CDS formateur « C »

CDS vacataire dans les différentes écoles vacataire alors auprès des AP auprès des AS, après il y a Auxiliaire de vie, AVS et tout ça et j'ai été 5 ans professeur en ST2S.

Alors pour la question numéro un je voudrais savoir si vous avez des personnes de différentes générations auprès de votre institut de formation

Oui on a différentes générations c'est-à-dire qu'il y a des petites jeunes et des moins jeunes

Voilà à peu près est ce que vous pouvez me dire l'écart d'âges qu'ils ont ?

Oui il peut y avoir un écart d'âges qui peut être de 20-25 ans

D'accord donc ça va de 17 18 ans à

Alors la plus jeune doit avoir .... Alors est ce que je prends en compte l'âge de tout ce que je fais ou alors je reste fixé sur un endroit ?

Plutôt sur les AP de préférence ?

D'accord alors les AP je peux avoir de 19 ans et j'ai aussi des 50 ans

Est-ce que vous avez une génération plus importante en formation par exemple est ce que vous avez plus de X plus de Y ou plus de Z ?

Heu j'ai plus de (hésitation) c'est difficile à vous répondre parce que là vous avez une différence de générations à seulement 10 personnes donc la différence quantitative n'est pas la même mais par contre dans une école où je vais régulièrement c'est des petites jeunes donc et là elles sont quarante

Donc plus la génération Z actuellement ?

Oui

D'accord

Est-ce que vous avez observé des différences de comportements selon les générations que vous rencontrez ?

(Hésitation) oui heu oui les petites jeunes je trouve elles ont un comportement qui sont encore pas très matures quelque fois très enfantin

Est-ce que d'après vous elles ont des apprentissages différents ?

Je pense mais ça m'est difficile de comparer parce que la génération plus âgée sont des personnes qui ont plus de difficultés, ça n'est pas des bachelières c'est des gens qui ont beaucoup plus de difficultés et la génération jeune elles ont un bac bien que le bac n'est pas très haut niveau mais elles ne se mettent pas forcément au travail.

Elles ont du mal à travailler à apprendre les cours même les plus âgés aussi car elles ont des enfants

Est-ce que vous avez pu observer si elles utilisées des outils ou des techniques d'apprentissage différents ?

Alors leurs outils c'est les fiches qu'elles savent ou qu'elles ne savent pas faire parce que c'est comme un minimum ou rien dessus, 2 arrivent avec une partie 2-3 arrivent à apprendre le cours

C'est plutôt des jeunes

Ah oui là c'est des très jeune (rire)

Est-ce que vous pouvez me dire si vous avez un comportement différent selon la génération que vous avez face à vous ?

(Hésitation, souffle) Peut-être oui peut-être effectivement je pense que j'ai un comportement différent c'est-à-dire que qu'il y a des jeunes heu je suis peut-être heu je ne sais pas ça dépend des jeunes des gens je râle un peu plus il y a des gens non, il est différent mais j'ai du mal à (hésitation) les différences ça dépend des jours ça dépend de leur résultat, ça dépend de leur écoute ça dépend leur attitude en cours ça dépend de plein de choses

Parce que dans les endroits où je vais il y a pas des élèves qui sont motivées qui sont brillantes il y en a un quart de la population

Est-ce que vous pouvez me dire comment fonctionne le groupe en formation ?

Ça peut être très individuel ou très il y a celle qui aide les unes les autres heu donc l'individuel c'est peut-être les personnes plus âgées qui n'ont pas le temps de travailler qui ont des enfants et puis fonctionner ensemble c'est dans l'urgence c'est les petites jeunes je vois qu'elles travaillent dans l'urgent c'est à dire trois jours avant l'évaluation et là elles travaillent ensemble

Est-ce que vous avez pu observer des comportements des fonctionnements différents dans les groupes selon si elles appartiennent à des générations différentes ?

Qu'est-ce que vous entendez par des fonctionnements différents ?

Ben en fait par exemple dans le groupe est ce que du fait qu'elles se rassemblent soit entre plus jeunes ou plus anciennes est ce qu'elles vont adopter en fait des comportements qui vont être différents selon la génération à laquelle elles appartiennent

En cours ?

Oui ou quand elles sont en groupe de travail

Moi je ne les vois pas trop travailler en groupe parce qu'en fait quand je dis qu'il faut qu'elles travaillent c'est en dehors des heures de cours de mon positionnement de vacataire moi je peux comparer parce que quand j'étais à l'école d'infirmière on était dans l'aide en fait à l'époque on travaillait en temps complet on leur donnait du temps en fait quand on voyait une élève qui était en difficulté on n'hésitait pas à la prendre pour travailler avec elle, à l'aider, à faire un peu du tutorat mais là en tant que vacataire on ne peut pas faire ça et ça c'est un gros manque, les élèves elles viennent le matin elles partent le soir elles sont pressées elles ne restent pas trois minutes de plus et on a des résultats qui sont catastrophiques mais on ne peut pas les aider heu on leur dit de venir des fois à la pause mais non la pause c'est fait pour manger on est en grande difficulté pour nous vacataire et pour elles qui sont pas vraiment un groupe en formation qui n'est pas en formation mais un groupe modulaire c'est une grande difficulté parce que on ne peut pas les aider plus que ça

Quand on a une formation on trouve du temps mais quand on est vacataire on ne trouve pas de temps pour les aider et elles ne viennent pas on leur propose elles ne viennent pas, elles viennent de moins en moins j'ai eu au départ des gens un matin qui viennent me voir une heure trois quart d'heure et elles c'est fini elles ne viennent plus donc on voit bien une différence, ça va vous me suivez

Oui oui il n'y a pas de soucis

Du coup je voulais savoir si vous faites des travaux de groupe vous au sein de l'institut dans lequel vous travaillez ?

Heu par rapport au contenu on peut en faire, on peut faire des travaux de groupe oui, j'enseigne la démarche quand je fais la démarche au début je leur fais faire à plusieurs, puis après je les laisse en individuel parce qu'après elles sont seules

Et du coup justement est ce que vous avez pu observer quand elles travaillent en groupe, est ce que vous avez pu observer des méthodes différentes est ce que la relation dans le groupe est différente selon les personnes est ce que vous avez pu observer par exemple si la dynamique du groupe était modifiée etc... ?

Alors le groupe vous savez elles se mettent entre copines soit elles rigolent et ça n'avancent pas soit se sont des bosseuses et elles sont dans la recherche elles ont une attitude de recherche, de démarche de réflexion et tout ça alors vous avez les deux types de groupe quand on a en général une qui n'a pas envie de travailler, elle se met avec celles qui bossent

Comment vous abordez le groupe en formation est ce que vous utilisez par exemple des méthodes particulières ?

Alors c'est surtout des TD que l'on fait mais on a eu des jeux de rôles mais bon il n'y a pas trop de.. Je n'ai pas trop d'exploitation en groupe. A l'école d'infirmière et toujours pour le même problème on est limité en temps le groupe prend du temps

Face aux nouvelles générations est ce que vous avez modifié votre accompagnement des élèves ?

Peut-être oui, oui ben l'accompagnement peut être surtout modifié au niveau des contenus plus on y passe plus on raccourci les contenus plus on réduit le minimum à savoir ce qu'elles auront besoin tout ce qu'on appelle du spéculatif elles en ont de moins en moins

Est-ce que vous utilisez des méthodes particulières d'apprentissage que vous n'utilisez pas forcément avant ?

Non au contraire j'en utilise peut-être moins

Est-ce que vous avez changé votre pédagogie est ce que vous vous appuyez par exemple sur des théories et si oui lesquelles ?

Heu la théorie que j'utilise beaucoup surtout pour les modalités d'évaluation c'est la fraction des diplômes et j'utilise beaucoup les progressions pédagogiques avec les séquences, les objectifs et puis qu'est-ce qu'on va voir, les moyens qu'on se donne pour atteindre cet objectif c'est je ne sais pas moi mais il y a sûrement quelqu'un qui a conçu cette relation pédagogique mais je ne connais pas son nom

Est-ce que vous avez eu des formations quant à l'utilisation des nouvelles technologies d'apprentissage

Les nouvelles technologies vous entendez les par rapport aux TICS et tout ça

Oui

Heu (hésitation) je réfléchis oui j'ai dû en avoir une ou journées

Est-ce que vous pensez que ça apporte une plus-value pour les élèves ?

Je pense mais heu si elles savent elles-mêmes l'exploiter à fond et ne pas me dire ça ne marche pas votre truc

En anatomie il y a des cours qui sont extraordinaires parce qu'ils sont visuels et ça bouge et ça remue le sens y est et tout ça et c'est vrai qu'on leur dit d'y aller

Quels sont les leviers que vous utilisez pour permettre l'apprentissage des élèves en institut de formation ?

Qu'est-ce que vous entendez par leviers ?

Quelles techniques d'apprentissage vous allez utiliser par exemple pour leur permettre d'apprendre leur future profession

Ah pour apprendre leur future profession si vous voulez il y avait déjà les TP en cours évidemment et puis aussi quand on fait un cours on est toujours dans l'application du cours avec des répétitions pourquoi parce qu'on cherche beaucoup beaucoup à leur faire faire du lien et ça comment je le fais et tout ça

Pensez-vous que l'aide à la professionnalisation des élèves a évolué ?

Non parce que comme je vous ai dit du fait que je fasse de la formation modulaire ou vacataire je n'ai pas cette possibilité de faire cet état donc je ne sais pas je ne pense pas j'en savais beaucoup plus quand j'étais à l'école d'infirmière

Quand c'était modulaire ?

Quand c'était des années complètes j'ai du modulaire depuis que je suis en vacation

Est-ce que l'alternance pratiquée en formation selon vous a permis de faire évoluer les apprenants en formation ?

Pour que l'alternance ?

Oui

Ah Ben j'en sais rien parce que justement j'ai une classe d'auxiliaire qui sont en alternance et je ne vois pas de modification je vous le dis franchement entre celles qui ne sont pas en alternance Ça pose question

Est-ce que vous pratiquez l'analyse de pratique

Oui je l'ai eu pratiquée mais là je la pratique pas en ce moment parce que ce n'est pas moi qui fait les exploitations de retour de stages mais je l'ai beaucoup pratiqué

Et est-ce que vous pensez qu'elles servent à la professionnalisation ?

Ah beaucoup quand elle est bien faite oui parce que en fait quand on a vraiment la possibilité de la faire avec le pourquoi comment on leur demande de nous expliquer à fond pourquoi tu as fait ça pourquoi tu l'as fait toutes les références au texte législatif et tout ça là je pense qu'elles sont à fond pour la professionnalisation

Est-ce que ça peut être un levier qui sert à la professionnalisation des élèves ?

Peut-être parce que c'est de plus en plus utilisé dans les instituts de formation

Est-ce qu'il y a une question que je n'ai pas posé que vous aimeriez aborder ?

(Rire) Mon avis personnel hein et ça on le dit de plus en plus je trouve que le niveau des élèves a énormément baissé vraiment je trouve que c'est partout hein moi je fais beaucoup d'écoles partout partout il y a des niveaux qui sont très très bas, je me souviens des études pas d'auxiliaire mais d'aide-soignante, je me souviens des études des niveaux attendus quand je vois maintenant le niveau je trouve que là il y a un décalage énorme énorme et malheureusement je pense que c'est

des professions qui ne sont pas empruntables beaucoup de reconnaissance par rapport au travail que l'on voit

Vous m'aviez dit que vous exerciez en tant que cadre formateur depuis plusieurs années et que vous avez votre profession dans d'autres filières paramédicales tout ce que vous m'avez cité : infirmière, AVS etc.

A l'éducation nationale puisque j'ai été 10 ans je crois en poste

Est-ce que vous êtes cadre de santé

Oui

Depuis combien de temps ?

29-30 ans

Et j'ai un master de pédagogie

En sciences de l'éducation ? Oui

## ANNEXE IV : les 3 entretiens (générations X, Y et Z)

### Entretien N°4 élève génération X

Avez-vous des travaux de groupe dans le cadre de vos études à l'institut ?

Oui

Comment se passent-ils ? est-ce que vous pourriez me décrire l'ambiance du groupe

Pour moi, dans notre groupe on a de la chance on s'entend bien, au début je n'ai pas trouvé ça spécialement facile parce que on travaille tous différemment il y a des gens qui sont plus consciencieux il y en a qui le sont moins il y en a qui sont plus impliqués et d'autre moins donc il suffit que l'on soit assez méticuleux que l'on ait envie de faire les choses de façon droite ça ne fonctionne pas forcément de la même façon donc c'est compliqué donc on peut dire les choses ça peut être mal perçu mais en fait comme dans notre groupe il y a des personnes de tous les âges on a réussi à trouver une bonne atmosphère donc du coup ça se passe bien mais il faut savoir qu'on est un petit groupe donc j'imagine que pour un grand groupe c'est encore plus compliqué parce qu'il y a plus de monde.

Petit groupe c'est-à-dire vous êtes combien de personnes ?

Nous on était 8 au début il y en a 2 qui ont arrêté et puis après il y a aussi 2 complémentaires donc qui ne sont pas toujours là en échange avec nous.

D'accord très bien

Nous dans notre groupe on s'entend très bien mais on est parti du principe qu'on se disait les choses franchement et pas par derrière histoire que ça se passe bien.

Est-ce que vous avez le choix des personnes avec qui vous pouvez effectuer les groupes c'est-à-dire est ce que c'est des groupes qui sont imposés ou est-ce que vous vous mettez avec qui vous voulez ?

Les formatrices nous ont laissés le choix des groupes mais en faits ça s'est fait d'une certaine façon il y avait un grand groupe et ensuite il y avait 4 crèches donc les gens se sont positionner qui voulait aller en crèche ou pas et ensuite nous dans le groupe par exemple moi ou je suis-je me suis retrouvée avec des personnes que je n'aurais peut-être pas choisies si on m'aurait dit dans ce groupe-là tu choisis celles que tu veux il y a des personnes que je n'aurais pas choisi mais après moi je pars du principe qu'il faut s'adapter c'est comme dans notre travail par la suite il faut savoir s'adapter donc c'est très bien parce que c'est des personnes avec qui je m'entends bien et vers lesquelles je ne serai peut-être pas allé donc je trouve ça bien.

Est-ce que justement ce que vous disiez au début est ce que vous avez remarqué des méthodes de travail différentes selon avec qui vous travaillez et selon les âges aussi ?

Oui, il y a des gens pour qui chez eux qui vont travailler pour le groupe faire plus de choses et d'autres qui auraient tendance à être un petit peu plus cool mais après je pense que c'est peut être par rapport à l'âge c'est peut être par rapport à un état d'esprit et après je pense que c'est une question d'organisation parce que c'est pas les femmes qui ont des enfants qui ont le plus de choses à la maison qui en font le moins voilà donc après je pense que ça dépend si on est vraiment rentrés dans le jeu quoi en fait tout simplement

Quels sont les âges que vous rencontrez au sein de votre promotion ? ça va de quel âge à quel âge à peu près ?

C'est Doriane la plus jeune exactement je sais pas je pense qu'il y a des 18 ans la plus jeune et je crois que la plus ancienne a 55 ans.

Et est-ce que vous côtoyez justement des personnes d'un autre âge que vous ou plutôt de votre génération ?

Non tous les âges confondus je pars du principe qu'il faut parler à tout le monde et être bien avec tout le monde ça fait partie du jeu j'aurais pas voulu ça je serais pas venue ici je savais en venant ici que j'aurais tous les âges après je me suis liée avec une personne qui est plus dans mes âges bien sûr mais j'ai trouvé des trucs très bien chez les petites jeunes qui m'apportent d'autres choses aussi donc moi je trouve ça très bien.

Qu'est-ce que vous recherchez dans le contact avec l'autre là justement quand vous êtes dans les travaux ?

Ben déjà mieux connaître les gens parce que quand on travaille avec eux pour mieux travailler il faut se connaître aussi et le fait de se connaître on se lâche plus et après on sait se prendre on sait comment se parler des fois on dit les choses ça peut être mal interprété et je me dis ben non venant d'elle en fait c'est ça façon de parler donc on apprend à se connaître.

Est-ce que vous arrivez à travailler avec des personnes qui ne sont pas de votre âge ?

Oui bien sûr après je ne pense pas que ce soit une question d'âge c'est une question de motivation je pense qu'il peut y avoir des jeunes très motivés avec qui je vais très bien m'entendre il y a des personnes ou jeune ou là et qui sont pas motivés et là ben pour moi qui suis à fond dans le truc ça va être plus compliqué mais bon voilà après c'est comme ça c'est notre groupe et justement au lieu de faire la tête et de se braquer et bé je fais de façon à ce qu'ils rentrent dans notre groupe et on va les chercher on leur donne des choses à faire pour les impliquer et justement dans notre groupe au début on voyait un décalage entre des personnes et d'autres et on a su arriver à mettre en place les personnes qui étaient le plus en retrait on les a fait rentrer dans le jeu, on en a discuté on a fait ça et tout coup une fois qu'elles sont intégrés et ben ça se passe très très bien.

Comment vous vivez votre année de formation ?

Heu sur quel plan ? Au niveau de l'étude ? au niveau de ma vie à côté ?

Ah non non plutôt vos études, on va rester factuel

D'accord, alors pour ma part je la vis très très bien, je suis très contente de ce que je fais je suis très contente de la reconversion professionnelle maintenant c'est beaucoup d'organisation parce que j'ai les enfants à la maison et il y a tout donc j'ai beaucoup de personnes qui font des concessions pour moi donc j'ai envie d'être crédible parce que j'ai pas envie de les décevoir heu j'ai pas envie de décevoir mes formatrices non plus heu je pense que je me fais pas assez confiance j'en veux toujours plus plus mais je me rends compte que à mon âge on a beaucoup plus de mal à apprendre je vois des gens des fois qui me disent ha ben moi j'ai lu et ils s'en sortent très bien et moi qui peut travailler des heures et des heures et je vais arriver pile poil juste à la moyenne donc j'ai l'impression que avec l'âge c'est plus compliqué même si on est sérieuse et consciencieuse c'est plus dur mais après je me dis qu'avec la volonté et le travail on doit quand même pouvoir y arriver voilà.

Estimez-vous que l'accompagnement du cadre de santé formateur soit en adéquation avec vos attentes ?

En parlant de nos formatrices ?

Oui

Oui parce que je pense que ça ne s'est pas produit mais je suis sûr que si j'avais un problème à un moment ou à un autre moi je suis persuadé qu'elles sont à l'écoute et qu'elles sont là pour nous après je pars du principe que si vous êtes quelqu'un qui est respectable et si vous faites votre travail correctement je pense qu'elles vont être là pour vous après si vous êtes quelqu'un qui s'en fout un petit peu je pense que là ça risque d'être différent

Alors l'accompagnement ce n'est pas forcément en cas de problème c'est au quotidien dans votre formation est ce que vous estimez qu'il répond assez à vos demandes ?

Moi je dirais que oui parce que à chaque fois qu'on a des questions à poser elles nous le demandent après si les gens ne s'investissent pas en posant des questions ben là elles vont pas apporter de réponses si y a pas de questions posées moi de ma part je pose quand même pas mal de questions et j'ai toujours réponse et satisfaction à mes questions.

Est-ce que les méthodes utilisées par les formateurs vous semblent adaptés ou pas ?

Pas pour tout le monde après heu je pense qu'il y a des cours moi je pense que c'est un manque de mise en situation je suis une personne sur papier à l'écriture à apprendre à retenir heu j'ai beaucoup plus de mal moi j'apprends plus sur le terrain et après c'est peut-être une question d'âge je sais pas pour ma part j'aurais préféré que la formation ai plus de mise en situation bon on a beaucoup de stage on fait beaucoup de terrain mais oui je pense que il y a des choses après je pense que y a des choses ou comment dire où j'aurais voulu avoir plus de temps et sur d'autres cours moins de temps je trouve que l'importance n'est pas sur tous les cours comme moi j'aurais voulu peut être que ça soit j'ai eu beaucoup de problèmes sur tous ce qui est schéma du cœur par exemple tout ça et là j'aurais des cours plus approfondis bon alors bien sûr elle nous ont pas laissé toutes seules, est ce que vous avez des questions on y répond, mais sur d'autres cours je trouvais ça plus simple ça a été plus élargi donc moi j'aurais pour moi pas ... ?????????.....comme ça mais heu

Est-ce que vous avez des suggestions par exemple sur les méthodes que vous utiliseriez davantage hormis les mises en situation, est ce que vous préféreriez plus le numérique ou au contraire plus de cours magistraux, qu'est-ce qui vous aiderez au quotidien dans votre formation ?

C'est vrai qu'en échange les cours animés sont plus intéressants que les cours à l'écrit, on apprend aussi beaucoup avec les cours à l'écrit mais quand les cours sont animés qu'on pose des questions que c'est comme un débat moi je trouve moi je préfère voilà après c'est vrai que ça dépend des cours ça dépend de mais après je sais pas il y a peut-être des choses je trouve qu'on était très nombreux aussi dans la promo et je pense que d'être moins aurait peut-être été plus conviviale enfin différent voilà parce que c'est vrai que là il y a eu des moments enfin je pense que ça manquait de temps pour travailler chez nous alors je sais qu'on a eu 2-3 journées pour être chez nous mais comme là on a des modules à passer et des cours à répéter moi qui suis consciencieuse dans mon travail j'aurais préféré avoir des journées chez moi plutôt que d'être en animation ou ceci cela et en profiter pour plus travailler vous voyez mais après et en petit groupe un petit groupe qui vient y a des cours et les autres sont en temps personnel pour travailler et inversement, moi j'aurais préféré mais après je pense que tout le monde ne travaillerait pas chez lui et que ça ne suivrait peut être pas donc je pense que si elles font ça c'est qu'il y a des raisons, moi personnellement j'aurais un peu plus de temps tranquille chez moi en semaine pour revoir mes cours pour me refaire des exercices moi ça m'arrangerai voilà.



Et justement qu'attendez-vous des formateurs, qu'ils répondent à vos besoins de formation et pourquoi ?

Oui oui tout à fait, heu jusqu'à présent enfin moi dès que j'ai eu des questions sur tout ils ont réellement répondu à mes attentes heu oui, j'ai rien à dire.

Est-ce que vous vous sentez bien préparer pour votre future profession ?

Oui, après je suis loin de tout savoir mais comme je suis quelqu'un qui suit en manque d'apprendre je sais que je continuerais je m'arrêtera pas là je veux dire si je vais en maternité je sais que je vais demander des formations sur les baignoires enveloppées ou des formations sur ceci cela je sais que je vais continuer de moi-même à vouloir me perfectionner selon la branche que je vais choisir donc même si je sais qu'on valide avec peu que c'est pas satisfaisant moi la première je ne suis pas toujours satisfaite du résultat mais comme je sais que je suis quelqu'un qui travaille et qui va continuer à m'enrichir je m'en inquiète pas.

Est-ce que vous avez reçu les outils nécessaires pour être auxiliaire de puériculture ? Quels sont ceux qui vous ont le plus aidé ?

Ho ho

Alors ça peut être au niveau des savoirs au niveau des stages au niveau des pratiques professionnelles des analyses enfin tout ce que vous avez pu utiliser avec vos cadres formateurs.

Ce qui m'a le plus aidé ? Déjà les cours eux-mêmes parce que sans les cours on peut rien faire mais après je crois que la communication et l'échange avec les gens parce que je me suis rendu compte que alors ça faut être réaliste que ce qu'on apprend aux cours n'est pas toujours fait après dans toutes les structures malheureusement n'est pas respecté et le fait de reparler d'échanger heu moi l'échange compte énormément le relationnel parce que le fait de parler même avec les plus jeunes plus anciens professionnels ou non on est ouvert d'esprit on regarde tous ce qui se passe autour et je pense que ça c'est important.

Et donc les outils qu'elles utilisent au quotidien c'est-à-dire dans leurs cours

Alors là justement c'est le problème que j'ai trouvé pour moi ça fait partie d'un problème c'est que on a eu des supports mais on a des livres à côté et tout n'est pas dit de la même façon pour les mêmes schémas les noms sont parfois différents et moi qui vais chercher un petit peu plus loin que ce qu'on me donne je vais chercher des annales sur le net je vais chercher ceci cela je me rends compte que quelque fois je suis bloquée parce que là dans le cours on me dit ce nom là mais là ils me disent ce nom-là donc c'est un peu mon défaut c'est que je vais chercher peut être trop loin ça on me l'a déjà dit et donc des fois je me retrouve à me mettre des bâtons dans les roues ou bêtement j'ai envie de dire et je pense, après je sais pas avec les cours et les livres est-ce que pour des personnes ça suffit moi je sais que j'ai besoin de visu donc je fais me mettre aussi beaucoup avec internet en cherchant par exemple pour le cœur le schéma il faut que je voie pour mieux comprendre donc je vais chercher d'autres info et c'est peut pas les mêmes termes employés tout le temps.

Est-ce que vous avez des manques dans votre formation et si oui lesquels ?

Des manques ... A priori non je vois pas après j'ai envie de vous dire que oui une fois qu'on a fait les stages si on a trouvé ou on voulait aller je pense que moi j'aurais peut-être le manque de me dire que je suis pas à la hauteur pour le stage que j'ai envie de faire, parce qu'on sait très bien que c'est pas en faisant un stage qu'on va être au top du top donc c'est après qu'on apprend mais c'est vrai que si on veut aussi se vendre pour trouver un travail qu'on doit

argumenter en ayant fait un mois de stage c'est dur de trouver l'argument pour le futur travail donc voilà c'est juste ça, moi j'ai choisi un autre stage optionnel complètement différent pour justement voir plein de choses ensuite je ferais mon choix mais si y en a un qui me plaît sur un mois de stage se vendre ça fait léger.

Oui c'est sûr

Voilà c'est le seul truc

Qu'est-ce qui vous a aidé à vous professionnaliser ?

Je comprends pas votre question

Qu'est-ce qui vous a aidé en fait puisque là vous êtes en formation pour vous préparer à vous professionnaliser à votre future fonction d'auxiliaire de puériculture et qu'est-ce qui vous a aidé finalement à devenir auxiliaire de puériculture dans votre tête et qu'est-ce qui vous a aidé cette année dans votre cheminement professionnel

Pourquoi j'ai fait ça en fait pourquoi je suis arrivée ici

Non c'est plus dans le sens qu'est ce qui vous aide à devenir auxiliaire de puériculture est ce que là à ce jour votre cheminement professionnel est en train de se faire est ce que vous avez des manques d'ailleurs par rapport à ce cheminement professionnel est ce que vous avez tous les outils nécessaires pour être auxiliaire de puériculture demain

Heu je pense qu'on m'a tout donné pour être une bonne auxiliaire de puériculture après je pense que c'est à nous de nous prendre en main et de faire de façon à ce que tout ce passe bien et d'être curieuse donc de là moi ma formation m'a...je pense que ma formation m'a apporté la base vraiment la base le socle pour être une bonne auxiliaire après je pense que si on s'en arrête à notre formation qu'on rentre dans un travail et qu'on en fait rien je pense que comme tout ça se perd un petit peu c'est comme les gens qui vont courir si du jour au lendemain ils s'arrêtent et que 20ans après ils vont recourir ils vont avoir un manque mais après je pense que c'est à nous de nous professionnaliser de faire des choses pour justement continuer à se perfectionner mais au départ oui je pense qu'on a toutes les bases pour être une bonne auxiliaire.

Et estimez-vous que l'alternance, donc l'alternance c'est les stages, est une étape indispensable dans la professionnalisation ?

Oui

Et en quoi justement ça vous aide ?

A voir le comportement des gens à voir sur le terrain comment ça se passe parce que quand on nous l'explique on se fait une image mais quand on arrive sur place c'est totalement différent à se rendre compte du changement d'équipe se rendre compte aussi pour les personnes qui sont pas rentrés dans le monde du travail comment faut se comporter les uns avec les autres le respect le travail en pluridisciplinaire l'interaction qu'on doit avoir avec les personnes et tout ça tant qu'on est pas sur le terrain et qu'on échange pas ba c'est pas évident de s'en rendre compte et pis on se dit je vais faire ça et je vais faire ça et puis quand on est sur le terrain on se dit ha mais là c'est les horaires en décalés et pis là c'est ça on se rend compte de beaucoup de choses qu'on ne se rend peut être pas compte ??????? dedans.

Y a-t-il une question que je n'ai pas posée et que vous aimeriez aborder ?

A priori non parce que je ne sais pas ce que vous vouliez me poser au début comme question mais par rapport à tout ce que vous aviez posé comme questions à priori ça me laisse ressortir que vous vouliez savoir comment si on se sent bien ici si vous pensez qu'on sera une bonne professionnelle qu'est ce qu'on peut faire pour améliorer le tout heu donc à priori je pense que vous avez fait le tour de tout après je pense que d'être dans d'autres locaux pourrait être plus agréable alors je sais que ça ne change rien sur le fait du travail et de tout ça mais c'est aussi pour se sentir bien quand on est ici il y aurait un petit café. On pourrait tous se mettre ensemble à table ça pourrait aussi être agréable ça manque d'endroit heu convivial

Et donc vous êtes entrée en formation en...

En septembre

Et vous faisiez quoi avant, vous étiez sur quel cursus parce que là vous disiez que vous étiez en reconversion professionnelle

De vrai métier je suis professeur de solfège et professeur de piano

D'accord

De deuxième métier j'ai été maître d'hôtel durant 25 ans donc j'ai eu mon propre hôtel j'ai été associé et ensuite vu qu'on a revendu l'hôtel je suis revenue dans la région et je suis rentrée comme agent territoriale en faisant de l'entretien et de la cuisine dans les collèges et j'ai décidé de faire une reconversion professionnelle car mon collègue allé devenir pilote et qu'il commençait un petit peu à retirer les fonctionnaires pour mettre des sociétés privées et je me suis dit dans peu de temps j'aurais pu de travail et alors pu où j'ai envie donc je me suis dit je vais faire autre chose et puis comme j'ai toujours été en relation avec les gens dans la communication dans tout ça et que j'aime beaucoup les enfants je me suis dit pourquoi pas auxiliaire mais la mon employeur a refusé il m'a dit qu'il fallait que je fasse mes preuves donc tout en travaillant j'ai passé mon CAP petite enfance en candidat libre et une fois que j'ai obtenu mon CAP petite enfance j'ai pas lâché l'affaire je suis retourné le voir et voilà je vous ai montré mes preuves est ce que vous financez ma formation d'auxiliaire et ça a été validé.

Tant mieux

## Entretien n°5 élève génération Y

Alors, est-ce que vous effectuez des travaux de groupe dans le cadre de vos études à l'institut ?

Oui

Comment il se passent ces travaux de groupe ? est-ce que vous pourriez me décrire l'ambiance au sein du groupe ?

Les travaux de groupe se passe bien pour moi je trouve que tous les travaux que j'ai effectués depuis le début de l'année, il y n'a jamais eu de souci particulier. Alors on retrouve bien un esprit d'équipe. Bonne ambiance quand une personne enfin quand une élève a une idée. Ben elle peut la soumettre sans aucune gêne et puis après à la fin on se met d'accord mais non il y n'a pas eu de souci.

D'accord, du coup, est-ce que vous avez le choix des personnes pour effectuer les groupes où est-ce que c'est des groupes qui vous sont imposés ?

Alors parfois ils sont imposés et dans certains groupes, c'est à nous de les faire donc je dirais les deux.

Comment vous sentez-vous le fait que ce soit imposé ou que vous choisissiez seul ?

Moi j'ai trouvé que c'était bien dans un premier temps pour déjà apprendre à nous connaître. Non moi je trouve ça bien.

Et sinon, vous avez tendance à vous mettre entre copines ?

Du tout. Non, moi je mélange assez facilement avec tout le monde en plus je suis délégué de la promotion donc je me mélange bien, je peux même vous dire que tous les travaux de groupe je n'ai jamais été avec mes copines.

Ça peut être un choix aussi

Ce n'est pas que je n'aime pas mes copines mais déjà aux pauses on est ensemble et moi j'aime bien me mélanger avec les autres. C'est ma façon d'être, j'aime bien m'intégrer.

Est-ce que vous avez pu remarquer justement quand vous faites des travaux de groupe que vous utilisez des méthodes de travail différentes ?

Méthode de travail différente.....

Une Façon de voir les choses oui effectivement mais méthodes de travail, je dirais oui mais pas dans le mauvais sens .

Qu'est-ce que vous avez pu voir justement comme différence méthode de travail ?

Ça ne me vient pas à l'esprit....

Je ne sais pas par exemple, est-ce qu'il y en a qui sont plus méthodique que d'autres ? ou il y en a qui vont plus travailler dans l'urgence, ou est-ce qu'elles vont utiliser des outils numériques et pas d'autres ?... Enfin vous voyez ce genre de choses

Ah oui oui oui, il y en a certaines qui vont être plus heu voilà faire les choses-là tout de suite tout de suite et d'autres non mais je vais faire ça à la maison ou peut-être celles qui prennent plus de temps que d'autres, oui...

Quels sont les âges que vous rencontrez au sein de votre promotion ?

Alors la moyenne d'âge c'est 25 ans, il me semble si ma mémoire est bonne, la dernière réunion que j'ai assistée c'est 25 ans mais il y a de tout en fait, ça va de 18 ans jusqu'à 52 ans 53 ans,

Est-ce que vous côtoyez du coup des personnes d'un autre âge que vous ou d'une autre génération et pouvez-vous m'expliquer pourquoi ?

Oui parce que moi je trouve que c'est très enrichissant de côtoyer des personnes qui ne sont pas de la même génération que moi notamment pour la transmission de savoir et d'expérience surtout voilà, moi je trouve que c'est enrichissant et puis en plus on n'a pas la même vision des choses et puis je sais pas comment vous expliquer.

En fait par exemple, moi je vais apporter des choses à la personne qui va être plus âgée que moi et vice-versa et la personne qui est plus âgée que moi par exemple, va m'apporter des choses. Donc voilà.

Qu'est-ce que vous recherchez justement dans le contact avec l'autre ?

L'échange, l'écoute et heu le non jugement.

Arrivez-vous à travailler avec des personnes qui ne sont pas de votre âge ?

Oui

Pourquoi ?

Parce que moi personnellement je m'adapte voilà ce qui rend le travail plus facile du coup si on s'adapte.

Est-ce que vous recherchez des choses particulières quand vous travaillez avec des personnes qui ne sont pas forcément de votre âge que ce soit d'âge inférieur ou supérieur ?

Ben essentiellement l'esprit d'équipe moi, je trouve que c'est très important dans notre futur métier. Et l'esprit d'équipe faut l'avoir dès maintenant dès qu'on est en formation

Comment vous vivez votre année en formation ?

Très bien.

Estimez-vous que l'accompagnement des formateurs soit en adéquation avec vos attentes ?

Tout à fait, 10/10 c'est vrai elles sont excellentes les formatrices.

Alors est-ce que vous pouvez m'expliquer un petit peu ? qu'est-ce qui vous plaît dans leur accompagnement ?

Essentiellement dans un premier temps leur écoute elles sont vraiment très à l'écoute leur investissement dans leur dans leur travail en fait tout simplement et je dirais l'écoute l'investissement ben leur gentillesse elles sont gentilles et compréhensives aussi.

Est-ce que les méthodes qu'elles utilisent vous semblent adaptées au groupe ?

Oui

Et en quoi elles vous semblent adaptées ?

Elles sont adaptées parce que je ne sais pas comment vous dire.....(hésitation)

C'est par exemple toutes les méthodes qu'elles utilisent ? un peu de simulation un peu de cours magistraux un peu de jeux ou des TD ou de TP ect, est-ce que ça vous semble adapté ?

Ben oui parce que du coup on ne fait pas la même chose, on voit un petit peu les différentes méthodes de travail et ça c'est important, c'est important dans notre ben pareil dans notre futur métier.

Est-ce que vous auriez éventuellement des suggestions dans les méthodes à utiliser qui répondraient plus à vos attentes ?

Ben déjà moi ce que je vois là à priori, c'est déjà d'avoir une troisième formatrice pour moi, c'est essentiel d'une part parce que c'est difficile de gérer plus de 50 élèves d'une promotion avec deux formatrices parce qu'elles sont surchargées de travail et du coup bah ça met en difficulté les formatrices mais en même temps les élèves. Donc moi je dirais oui pour les... dans les deux sens, il faut que ça soit bénéfique pour les formatrices et pour les élèves de rajouter une troisième formatrice. Je pense que c'est vraiment essentiel dans cette formation et j'irai même de rallonger aussi la formation parce que 10 mois c'est vraiment très intense

De combien vous la rallongeriez ?

Au minimum 12 mois.

Idéalement j'en ai parlé avec mes collègues ouais 12 mois ça serait bien il manquerait vraiment 2 mois en plus du coup ça nous soulagerait et ça dispatcherait plus l'intensité des cours parce que là du coup 10 mois c'est....

Donc ça serait plutôt pour faire des cours ? Et d'alléger un petit peu le programme ?

Plutôt d'alléger oui parce que le programme en lui-même il n'est pas dur, c'est juste que c'est l'intensité parce qu'on se retrouve dans un même mois à valider 3 modules. Plus faire des MSP. Donc du coup c'est vrai qu'on sait plus où donner de la tête.

Qu'est-ce que vous attendez de vos formateurs, est-ce qu'ils répondent à vos besoins de formation ?

Complètement oui.

Vous n'avez pas d'attente particulière ?

Je suis super contente de ma formation, je n'ai rien à dire.

Est-ce que vous vous sentez bien préparé pour votre future profession ?

Oui

Est-ce que vous avez reçu les outils nécessaires pour être auxiliaire de puériculture ?

Les outils nécessaires....heu c'est-à-dire ?

Ben les stages, les cours, les savoirs, ....

Oui oui

Et qu'est-ce qui vous a le plus aidé finalement ?

Les stages

Est-ce qu'il y a d'autres choses ?

Qu'est ce qui m'a le plus aidé et ben oui les stages et puis les conseils que les formatrices m'ont apporté parce que du coup il y a un moment où je me suis un petit peu remise en question pas sur le métier mais j'ai rencontré une petite difficulté sur un terrain de stage, ils ont...j'ai été vraiment impressionné par la rapidité et l'efficacité d'avoir trouvé une solution. Pour que je puisse du coup

bah continuer mon stage et que ça se passe bien et que je le valide quoi, ils ont vraiment été à l'écoute du coup de la difficulté que j'avais rencontré et aujourd'hui bien je vais très bien. Il y n'a pas de souci.

Est-ce que vous avez eu des manques dans votre formation ? et si oui lesquels ?

Des manques....

Est-ce que vous aimeriez davantage de méthode ? est-ce que vous aimeriez plus de stage, est-ce que vous aimeriez plus d'accompagnement, plus de suivi pédagogique, plus de cours, est-ce que vous avez des manques particuliers ?

Ben non, non

Qu'est-ce qui vous a aidé à vous professionnaliser en tant que futur auxiliaire de puériculture ?

Silence

Qu'est-ce qui vous aide à cheminer professionnellement ?

Ben je dirai la réussite de mes stages mes résultats et les encouragements des formatrices et des et des professionnels que j'ai rencontré sur mes terrains de stage, grâce à ça, ça me fait du coup bah ça m'encourage à aller plus loin finalement que d'être auxiliaire de puériculture.

Est-ce que vous estimez que l'alternance donc lien avec les stages est une étape indispensable dans la professionnalisation ?

Mais l'alternance ça concerne des personnes de moins de 25 ans non ?

Dans notre milieu professionnel l'alternance est énoncée avec des cours et des stages, comme vous faites en formation AP.

Oui ça aide

Et est-ce que vous pouvez me dire en quoi ça vous a aidé le plus ? qu'est-ce que vous allez rechercher ?

Bah c'est de mettre en pratique ce qu'on a acquis dans les cours théoriques, ça nous parle plus en fait, ce qu'on apprend en cours et quand on va en stage ben nous ça nous parle plus.

Est-ce que vous arrivez à faire les liens justement entre ce qui se dit et ce qui se fait ?

Oui car les cours sont pertinents donc j'arrive à faire le lien.

Est-ce qu'il y a une question que je n'ai pas posé que vous aimeriez aborder ? un thème ? ou même quelque chose à rajouter ?

Ben non Je crois que vous avez fait le tour en fait, vous avez parlé des formatrices des cours, ben de moi, moi je pense que vous avez posé les bonnes questions.

Est-ce que vous êtes rentré en septembre en formation ?

Oui

Est-ce que vous avez eu un autre parcours professionnel avant ?

Oui donc là, je fais une reconversion professionnelle, j'étais chargé de communication en événementiel durant 8 ans. C'est une vocation, j'ai toujours voulu être dans le secteur paramédical notamment mon projet professionnel est de travailler avec les nouveaux nés donc de travailler en

maternité en tant qu'auxiliaire mais après quelques années je voudrais faire une école d'infirmière pour être puéricultrice.

Beaucoup d'années encore mais du coup-là, je pense que je vais accélérer les choses compte tenu que mes stages se sont super bien passé, faire ouais puéricultrice et ensuite formatrice mais vraiment dans très longtemps ça reste un projet.

Âge : 31 ans



## Entretien N°9 : élève de l'IFAP génération Z

La première question c'est est-ce que vous avez des travaux de groupe dans le cadre de vos études à l'institut ?

Oui alors on monte des spectacles, moi je fais partie du groupe « poidates » c'est pour la fondation des enfants handicapés où depuis le début de l'année on monte un spectacle qu'on va leur présenter en fin d'année ; après il y a 4 spectacles en crèche qui sont aussi fait au long de l'année.

Est-ce que vous faites d'autres travaux de groupe ?

Oui, on fait d'autres travaux de groupe, on a fait sur l'allaitement, sur la charte de l'enfant, on en a fait hier sur le bébé secoué, la mort subite du nourrisson et on est dispersé comme ça en plusieurs groupes et oui de temps en temps on fait des TD.

Et comment se passe l'ambiance au sein du groupe ?

Quand on fait des travaux de groupe ça dépend là je sais qu'on est un très grand groupe pour le groupe « poidates », on est 22 et ce n'est pas toujours évident après on a appris à se connaître mais quand on est en petits groupes on s'entend très bien, il n'y a pas de problèmes là-dessus.

Quels sont vos rapports vous avec le groupe ?

Heu je m'intègre bien, après pas avec tout le monde, il y a toujours des personnes avec qui plus c'est compliqué que d'autres mais on fait la part des choses on se dit que c'est souvent pour la bonne cause ou alors pour nos études tout simplement, on fait la part des choses on se met de côté, on fait notre affaire chacun.

Est-ce que vous avez eu le choix des personnes avec qui vous pouvez aller dans le groupe ?

Alors pour poidates, on a fait un choix il y avait donc les 4 crèches écrites et pour poidates on a écrit nos noms là où on voulait être ensuite ça été dispersé car nous étions trop. Nombreuses dans un des spectacles sinon pour tout ce qui est petits travaux de groupes non c'est les formatrices qui font les groupes.

Est-ce que vous avez remarqué des méthodes de travail différentes selon les groupes dans lesquels vous vous situez ?

Oui alors il y en a c'est souvent alors on se disperse le travail donc chaque personne toi tu recherches ça et ainsi de suite ou alors bah souvent on fait tout ensemble après on remet en groupe et on voit ce que ça donne. Souvent on a une après-midi c'est assez long.

Quels sont les âges que vous rencontrez au sein de votre promotion ?

Alors il y a pas mal d'âges heu donc il y en a on est 5 je crois à être dans les âges de 18 ans à sortir de l'école et après il y a pas mal de jeunes de 20-30 ans et ensuite on en a une aussi qui a 51 je crois.

Est-ce que vous côtoyez ces personnes d'un autre âge heu ou est-ce que vous êtes plutôt sur votre génération ?

Au départ c'était compliqué de se mélanger mais maintenant on discute toute ensemble, on est quand même assez soudées bon il y a toujours des cas à part mais on sait très bien que nous en tant qu'enfin personnes plus jeunes on peut aller vers ces personnes-là elles sont tout le temps de bon conseil et des fois elles nous aident à remonter la pente quand on a un petit coup de mou c'est quand même très agréable.

Est-ce que vous arrivez à travailler avec des personnes qui ne sont pas de votre âge ?

Oui

Alors pourquoi ?

Heu parce que souvent on s'apporte chacune des informations différentes, elles arrivent à nous apprendre certaines choses que nous aussi en tant que sortant d'école on arrive aussi à leurs apporter certaines choses. C'est un échange des fois qui est très très intéressant parce qu'on apprend plein de choses au final.

Comment vous vivez votre année de formation ?

Heu assez compliqué, heu j'ai eu beaucoup beaucoup de mal à m'y mettre au départ parce que c'est vrai qu'on était au tout tout début on était vraiment seul, enfin heureusement que je suis avec une collègue à moi que je connais depuis des années et que du coup on s'est suivi jusqu'à maintenant mais sinon très très compliqué. Heu ensuite bon maintenant je m'y suis fait et j'avance assez bien mais au départ ça a été difficile mais sinon ça va.

Qu'est ce qui a été compliqué pour vous au final ?

C'est le passage où je me suis sentie passé d'un autre cap et du coup ç a été un choc assez raide après il y a eu le fait que j'ai eu des problèmes personnels du coup j'ai eu mal vraiment à me lancer dedans là ben là je sais que le premier module ben je sais que je l'ai loupé mais c'était très compliqué quoi après je me dis que c'est une faute comme une autre on se dit qu'on se rattrapera mais je me dis que je suis jeune encore et j'ai le temps.

Alors est ce que vous estimez que l'accompagnement du cadre de santé formateur soit en adéquation avec vos attentes ?

Heu oui car des fois on a vraiment besoin de leurs poser beaucoup de questions et c'est vrai qu'elles sont souvent là pour nous accompagner et nous soutenir tout au long et c'est très très appréciable.

Est-ce que les méthodes utilisées par les formateurs vous semblent adaptés au groupe ?

Heu ça dépend des fois oui des fois non mais même quand ce n'est pas adaptés elles font en sorte qu'on s'en sorte elles refont à leur forme pour que nous on puisse s'en sortir et je trouve ça bien aussi puisque des fois on est vraiment perdu et elles nous laissent pas comme ça, elles nous aident.

Est-ce que vous auriez par exemple des suggestions qui vous conviendrez vous personnellement ?

Heu pas forcément heu non, non non franchement c'est bon

Qu'attendez-vous de vos formateurs ?

Heu ben pas grand-chose mis à part un soutien qui nous donne déjà énormément heu après elles font toujours en sorte que on s'en sorte c'est important aussi je pense.

Parce que des fois même quand elles voient que ça ne va pas elles viennent nous voir elles nous rassurent et on sait très bien qu'on va s'en sortir par la suite

Est-ce qu'elles répondent du coup à vos besoins ?

Oui

Est-ce que vous vous sentez bien préparé pour votre future profession ?

Oui alors après bien sûr on teste différents domaines donc on se sent plus préparé enfin plus à l'aise disons du coup plus préparé dans certains domaines que d'autres.

Mais d'une manière ou d'une autre on est tout le temps bien encadré toujours ça c'est toujours bien passé.

Est-ce vous avez reçu tous les outils nécessaires pour être auxiliaire de puériculture ?

Oui on a eu tout ce qui est heu les livres pour nous aider, heu les annales heu plein de documents qui peuvent nous conseiller là-dessus et il y a aucun problème et puis si on a des questions elles sont toujours là pour nous conseiller ou y répondre.

Est-ce que vous avez des manques dans votre formation ?

Heu après je suis en formation donc je ne vois pas tous les modules et j'en ai déjà parlé lors d'un rendez-vous pédagogiques avec les formatrices je pense que ç'aurait été bien de refaire la formation complète puisque au final même les modules que elles elles voient et que nous on a soit disant vu suite à notre bac et ben c'est pas du tout les mêmes ben du coup je pense qu'on a dans les stages il y a certaines choses qu'on peut faire ou autres qui est différent, qu'on a vu différemment et qu'on met en pratique différemment que lorsqu'on a fait la formation complète et que l'on a revu ici avec du coup des vrais professionnels qui eux ont fait le métier du coup qui on les techniques les plus ....

Qu'est-ce qui vous aide dans votre professionnalisation ?

Heu le soutien ben des collègues parce ce que des fois c'est très important, souvent on est jamais toute seule lors d'un stage donc avec une autre fille de classe on se soutient toujours même quand ça se passe bien ou mal, heu les auxiliaires aussi parce qu'elles sont très présentes avec nous pendant nos stages, moi personnellement je n'ai pas eu à me plaindre là-dessus, heu nos proches bien sûr ils sont aussi là pour nous aider et on sait très bien qu'en cas de problème ou autres on peut contacter nos formatrices et elles sont là aussi sans problème.

Est-ce que vous estimez que l'alternance est une étape indispensable dans la professionnalisation ?

Heu indispensable non mais pratique parce que du coup on voit pas que la théorie on voit aussi la pratique et c'est très très important surtout dans notre métier de voir comment ça se passe vraiment.

Y'a-t-il une question que je n'ai pas posé que vous aimeriez aborder

Heu non pas forcément votre questionnaire était bien rempli et non non je n'ai pas de questions en plus

Est-ce que je peux vous demander votre âge svp ?

18 ans

Vous êtes en formation depuis septembre et donc vous êtes en BAC

J'étais en bac ASSP

D'accord donc vous avez quatre modules à faire ?

Oui

# Diplôme de Cadre de Santé

## DCS@18-19

### TYPE DE DOCUMENT

Mémoire

**Le cadre de santé formateur en IFAP  
« Accompagner l'intergénérationnalité »**

**Julie CAMEJA ANTUNES**

#### 6.3.1.1 MOTS CLÉS

Intergénérationnalité, Accompagnement, Professionnalisation, Apprenants, Cadre formateur, Groupe, Apprentissage

#### 6.3.1.2 KEY WORDS

Intergenerationality, accompagnement, professionalization, learners, training manager, group, learning process

### RÉSUMÉ

Au sein de la formation des auxiliaires de puériculture, les apprenants issus de différentes générations ont divers besoins quant à l'apprentissage de leur futur métier. Le cadre de santé formateur doit donc adapter les méthodes pédagogiques pour y répondre. Pour ce faire, il doit observer le comportement du groupe pour comprendre son fonctionnement et aider les apprenants à avoir une posture réflexive qui leur permettra de se professionnaliser.

Deux hypothèses de recherche autour de l'accompagnement du cadre de santé formateur et de l'aide à la professionnalisation des élèves sont émises. J'ai ensuite émis une troisième hypothèse centrée sur les apprenants. Afin de les valider j'ai effectué des entretiens semi-directifs pour permettre aux personnes interrogées d'expliquer leur accompagnement pédagogique. Les questions portaient sur quatre thèmes : l'intergénérationnalité, le groupe en formation, la professionnalisation et le cadre formateur.

Les résultats montrent que les formateurs adoptent un accompagnement adapté pour les apprenants cependant ils doivent varier les méthodes utilisées pour répondre aux besoins des élèves en formation. Une pédagogie active améliorera l'implication des élèves ainsi que l'utilisation de la technologie dans l'apprentissage. On peut en conclure que le cadre de santé utilise une pédagogie adaptée en formation mais qu'il doit varier ses méthodes d'apprentissage active pour maintenir l'attention des élèves.

### ABSTRACT

During their childcare assistant training, learners from different generations have different learning needs for their future profession. The training nurse manager must therefore adapt pedagogical methods to meet these needs. To do this, he or she must observe the group's behaviour to understand how it works and help learners to have a reflective posture that will allow them to become professionals.

Two research hypotheses are put forward concerning the support of the health training manager and the professionalization of students. A third hypothesis centred on learners was made. In order to validate them, I conducted semi-directive interviews to allow the interviewees to explain their pedagogical support. The questions focused on four themes : intergenerationality, the group in training, professionalization and the training manager.

The results show that trainers adopt appropriate support for learners, but they must vary the methods used to meet the needs of students in training. Active pedagogy and the use of learning technologies will improve student involvement. It can be concluded that the nurse manager uses an adapted pedagogy in training but that he/she must vary its active learning methods to maintain students' attention.