

# L'accompagnement des étudiants et des nouveaux engagés

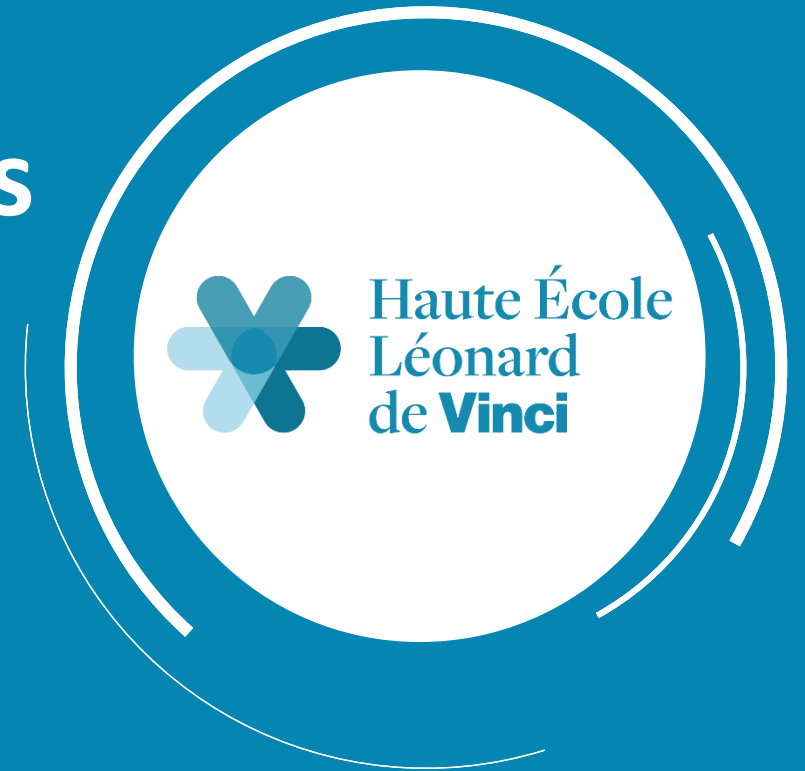
**B. Lejeune**

Infirmière, Master en sciences de la santé publique

Maître Assistant

Coordonnateur de département

Département Soins infirmiers, HE Vinci, Secteur Santé



**CONGRES AFISO**

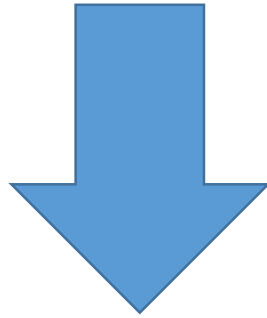
26 mars 2022

# Plan

- Introduction
- Clarification des rôles: une question de relation
- Quelques apports théoriques:
  1. Assurer un climat propice à la communication et croire en les capacités de l'apprenant
  2. Réguler l'évaluation, donner du feedback: quelques leviers
  3. Situer le degré d'autonomie de l'apprenant
  4. Compétences du superviseur, du tuteur
- Bibliographie
- Questions - réponses

# INTRODUCTION

## L'accompagnement des étudiants et des nouveaux engagés



**Comment favoriser les apprentissages, le bien-être au travail  
et la construction de leur identité professionnelle ?**

# CLARIFIER LES ROLES: UNE QUESTION DE RELATION

## LA PERSONNE QUI COACHE, ACCOMPAGNE L'APPRENANT

= celle qui accompagne, encadre,  
supervise, évalue, donne le feedback.

= COACH, MENTOR, TUTEUR,  
EVALUATEUR

### Exemples:

- Infirmière expérimentée, ICANE, IC
- IRE, ICANE, MFP
- Etudiant plus avancé dans sa formation

- ...

## LA PERSONNE COACHEE, SUPERVISEE

= celle qui est accompagnée dans son  
apprentissage, supervisée, évaluée.

= L'APPRENANT

- Infirmière nouvellement engagée
- Etudiants de B1, B2, B3 ou B4
- Etudiant plus novice dans sa formation
- ...

# QUELQUES APPORTS THEORIQUES POUR ACCOMPAGNER DANS L'APPRENTISSAGE

# 1. Assurer un climat propice à la communication et croire en les capacités de l'apprenant (étudiant ou nouvel engagé)



- Reconnaître l'étudiant ou le nouvel engagé comme tel
- Clarifier l'identité, les rôles et fonctions de chacun, présenter les membres de l'équipe
- Assurer une relation, une attitude d'aide, de la reconnaissance, du soutien, être disponible
- Accueillir l'étudiant ou le nouvel engagé : visite du lieu de travail, explication des horaires types, fournir les documents ou ressources utiles
- Lui fournir un environnement adapté à l'apprentissage: endroit calme et chaleureux pour réaliser un feedback, une évaluation
- Assurer la sécurité affective, écouter ses perceptions
- Croire en ses capacités, le soutenir, stimuler l'apprentissage => renforcement positif
- Se positionner comme interface en tant qu'interlocuteur privilégié
- Être authentique, confiant et bienveillant

## 2. Réguler l'évaluation, donner du feedback

# Le feed-back: un processus

*Le feedback de l'enseignant envers l'étudiant est le moyen le plus efficace pour favoriser l'apprentissage (J. Hattie, 2014)*

- Importance d'évaluer l'apprenant à différents moments: après un soin, après 2 semaines, après quelques mois puis par année
- Importance de l'auto-évaluation
- Ni mesurer ni juger mais dire les qualités de ce qui a été produit afin de construire avec l'apprenant la remédiation la plus efficace pour lui.



Entrer dans un processus  
de régulation

## Quelques difficultés liées au fait de donner un feedback

- Peur de passer pour quelqu'un de jugeant
- Peur de blesser
- Peur d'une réaction vive
- Difficulté de dire les choses avec précision et en restant constructif
- Manque de temps
- Difficulté de passer d'un constat de non compétence à des pistes d'amélioration

## QUELQUES LEVIERS POUR REGULER L'ÉVALUATION ET DONNER DU FEED-BACK

## 1. Clarifier les attendus et les objectifs

- Respecter les règles et les objectifs, les termes du contrat
- Clarifier les attendus



- Avoir recours à des outils ou supports écrits: référentiel de compétences, documents d'évaluation, ...
- Analyser quel est son parcours, ce qu'il a déjà appris et ce qu'il souhaite apprendre

## 2. Favoriser une posture d'apprentissage (M. Giroux et al., 2009)

La position d'apprentissage est favorisée par:

- les **interactions** superviseur-supervisé
- des **opportunités d'apprendre répétées**
- des **évaluations formatives, des feedback réguliers**

## Concrètement, comment y parvenir?

- **Avoir recours à des critères**  
⇒ Utiliser des documents d'évaluation, de bilan de compétences
- En ayant recours aux critères, on peut tout dire à un apprenant  
Ex: « tu es nul, tu ferais bien de changer de profession ou de travail »  
≠  
« l'asepsie est à améliorer »
- La position d'apprentissage permet le **développement de compétences** (M. Giroux et al., 2016)

**Position d'apprentissage = orientée vers l'apprentissage**

**APPRENTISSAGE > EVALUATION**



### 3. Favoriser le recours à l'entretien d'explicitation

Adapté de P. Vermersch, 2016

- Méthode/outil de communication particulièrement utile lors des moments de feedback ou de débriefing
- Il s'agit d'encourager l'apprenant à décrire le déroulement de l'action, de façon chronologique par exemple.
- Exemple : « Par quoi as-tu commencé ? » « Et juste après, qu'as-tu pris en compte ? »...Ou, par rapport à la prise d'informations : « A quoi as-tu reconnu par quoi commencer ? » « Comment savais-tu ce qu'il fallait dire ? »

## L'entretien d'explicitation: quel est son intérêt ?

- Selon P. Vermersch, c'est le plus sûr moyen de faire émerger "l'inconscient du geste" qui est à l'origine de bien des erreurs en savoir-faire gestuel
  - **l'apprenant est plus conscient de ce qui s'est passé**
- Pour être capable de transférer ce qu'il a appris, un apprenant doit avoir pris du recul par rapport à ce qu'il fait. Il doit savoir comment il s'y est pris, quelle procédure il a utilisée
  - **l'apprenant évitera alors de refaire les mêmes erreurs**

# Exercices sur l'explicitation

Une étudiante de bloc 3 réalise à vos côtés un placement de sonde vésicale chez une femme. Elle a stérilisé ses gants.

Après le soin lors du feedback, vous lui dites :

- Que penses-tu de ton soin? Pourquoi as-tu procédé comme cela? As-tu respecté les principes de base?
- Quels sont les principes de base à respecter lors du placement d'une sonde vésicale? Ont-ils été respectés ici?
- Tu sembles ne pas maîtriser l'asepsie, tu as commis telle et telle fautes, attention, il va falloir t'entraîner et mieux faire la prochaine fois...
- Comment as-tu procédé lors de ce soin? Peux-tu retracer les étapes parcourues? Que peux-tu en tirer comme conclusion?

Une étudiante de bloc 3 réalise à vos côtés un placement de sonde vésicale chez une femme. Elle a déstérilisé ses gants.

Après le soin lors du feed-back, vous lui dites :

- Que penses-tu de ton soin? Pourquoi as-tu procédé comme cela? As-tu respecté les principes de base? => **justification**
- Quels sont les principes de base à respecter lors du placement d'une sonde vésicale ? Ont-ils été respectés ici? => **connaissances**
- Tu sembles ne pas maîtriser l'asepsie, tu as commis telle et telle fautes, attention, il va falloir t'entraîner et mieux faire la prochaine fois => **entraînement**
- Comment as-tu procédé lors de ce soin? Peux-tu retracer les étapes parcourues ? Que peux-tu en tirer comme conclusion? => **explicitation**

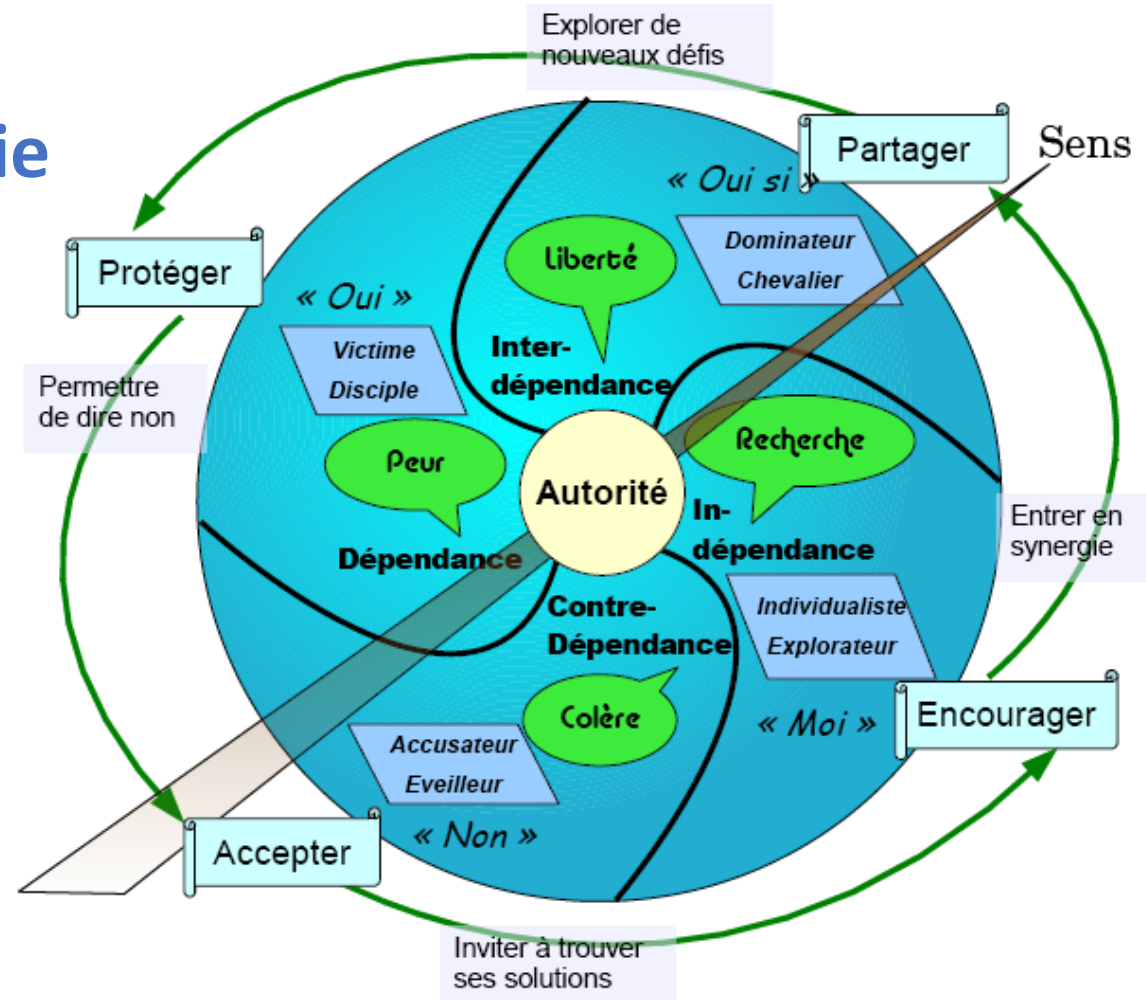
### 3. Situer le degré d'autonomie de l'apprenant



# Cycle de l'autonomie

D'après N.K. Symor et al.

Accompagnement  
Coach ↔ apprenant



## Dépendance

Le « stade » d'autonomie



Sentiment typique



Mots-clés des aspects contraint  
ou libre du stade



Attitude typique du coach

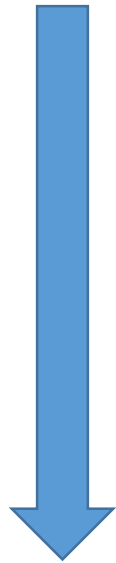


Propositions  
d'interventions

D'après NK Symor, V.  
Lenhardt, F. Delivré

## De novice à expert

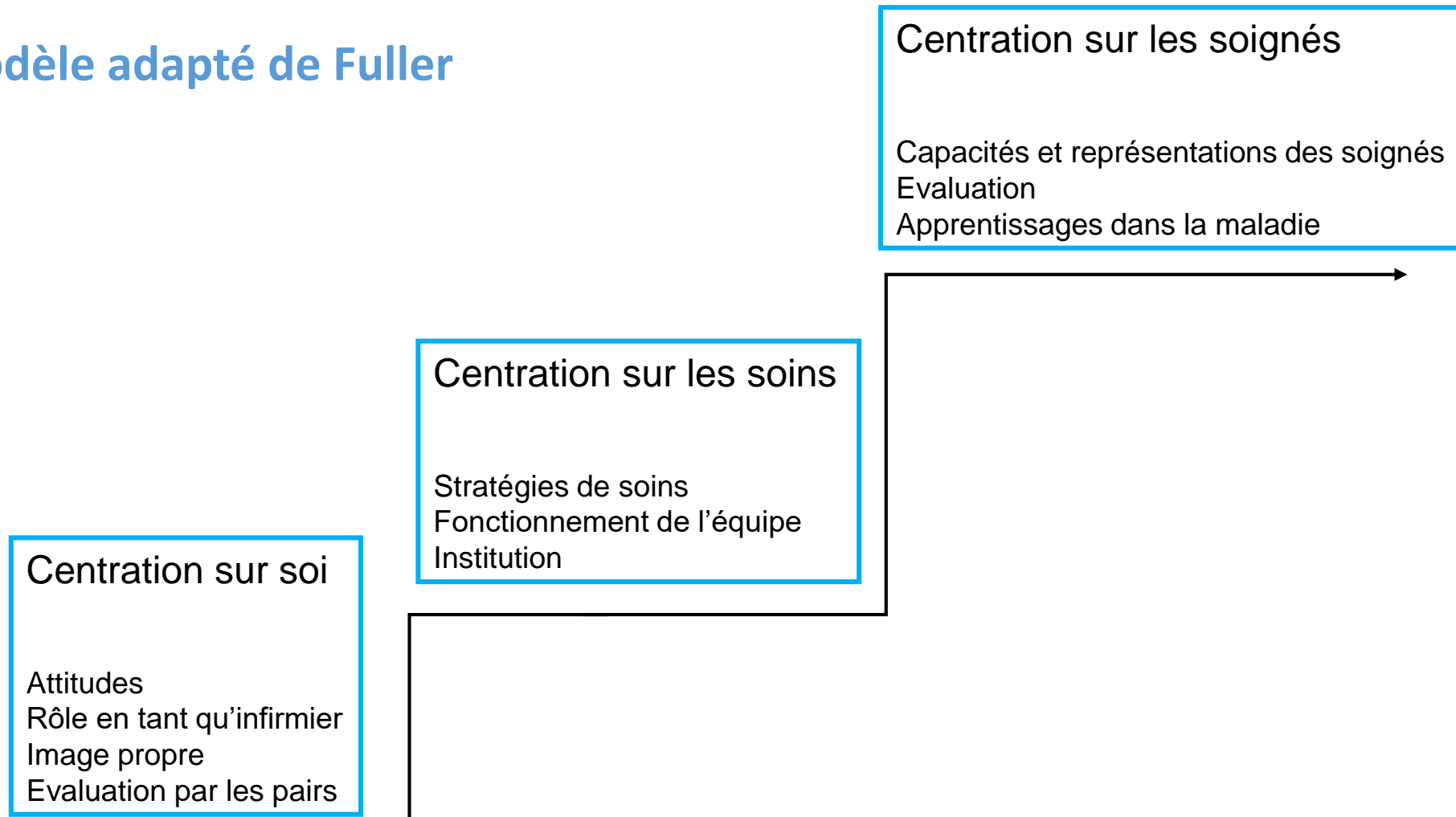
### Modèle de P. Benner



- Novice
- Débutant
- Compétent
- Performant
- Expert



## Modèle adapté de Fuller



## 4. Compétences du superviseur, du tuteur

## Principales compétences à retrouver chez un superviseur clinique (Otti et al., 2017)

- Compétence humaine ou relationnelle
- Compétence pédagogique et didactique
- Compétence clinique et technique
- Compétence professionnelle infirmière
- Compétence organisationnelle ou managériale
- Compétence réflexive et métacognitive.

# BIBLIOGRAPHIE

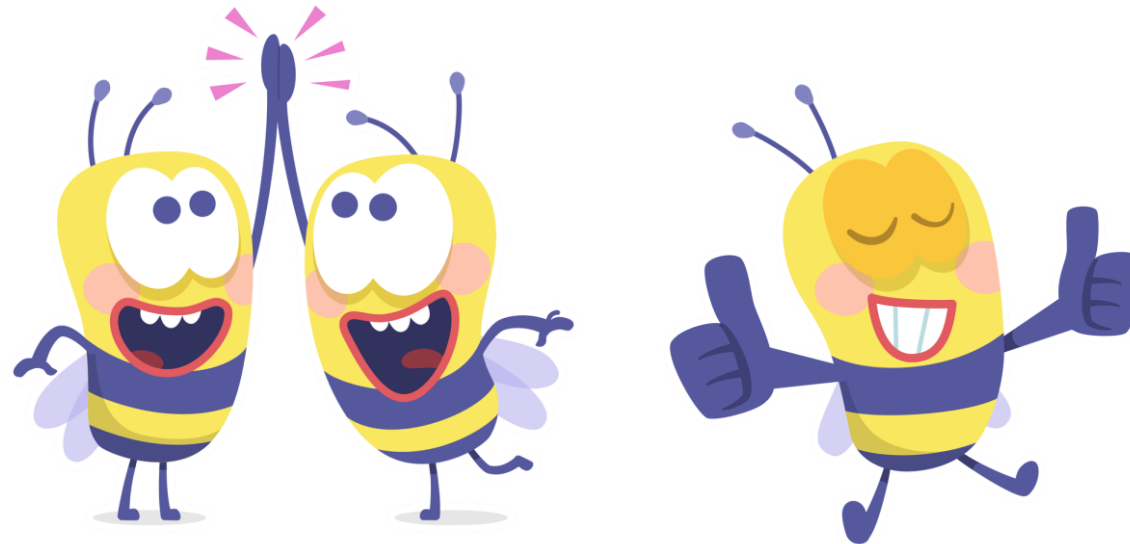
- Arimont, L. , Laisnez, E., Nyirigira, E., St-Georges, M. (2019). La supervision pédagogique, (Travail et vidéo remis dans le cadre de la validation du cours de supervision clinique, ULaval, Québec).
- Benner, P. (2003). De novice à expert. Excellence en soins infirmiers. Masson, 264 p.
- Bosman, C., Gerard, F-M., Roegiers, X. (2000). Quel avenir pour les compétences? Paris-Bruxelles. De Boeck Université, 202 p.
- Bouffard, S., François-Deshommes, T., Gignac, A.M., Lessard, K.B., Peiffer, M. (2019). La supervision pédagogique, (Travail et vidéo remis dans le cadre de la validation du cours de supervision clinique, ULaval, Québec).
- Fuller, F. F. (1969). Concerns of Teachers: A Developmental Conceptualization. *American Educational Research Journal*, 6, 207-226. doi:10.3102/00028312006002207
- Giroux, M., Girard, G. (2009). Favoriser la position d'apprentissage grâce à l'interaction superviseur-supervisé. *Pédagogie médicale*, 10(3), 193-210. doi: 10.1051/pmed/20099991
- Giroux, M., Soucier, D., Caùeron, C., Rheault, C. (2016). La position d'apprentissage. *Canadian Family Physician*, 62, 86-89.

- Hattie, J. (2014). Visible learning for teachers. Maximizing impact on learning. Routledge, 10 p.
- Lafourcade, P., Le Brun, I. (2015). Comment s'exercer à apprendre? De Boeck, 168 p.
- Otti, A., Pirson, M., Goudreau J., Piette D. et Coppieters't Wallant, Y. (2017). Un outil d'analyse de la qualité de la supervision clinique en sciences infirmières. *L'infirmière clinicienne*, 14(1), 30-44.  
Repéré à : [https://revue-infirmiereclinicienne.uqar.ca/Parutions/documents/OTTI\\_et\\_al\\_2017InfirmiereClinicienne\\_Vol14no1pp30-42.pdf](https://revue-infirmiereclinicienne.uqar.ca/Parutions/documents/OTTI_et_al_2017InfirmiereClinicienne_Vol14no1pp30-42.pdf)
- Symor, N.K. (1977). Le cycle de l'autonomie. Repéré à [http://www.eyrolles.com/Chapitres/9782212542677/Chap-2\\_Chernet.pdf](http://www.eyrolles.com/Chapitres/9782212542677/Chap-2_Chernet.pdf)
- Vermersch, P. (2016). L'entretien d'explicitation. ESF Editeur. 221 p.

# Questions - réponses



# MERCI !



**Bénédicte Lejeune**