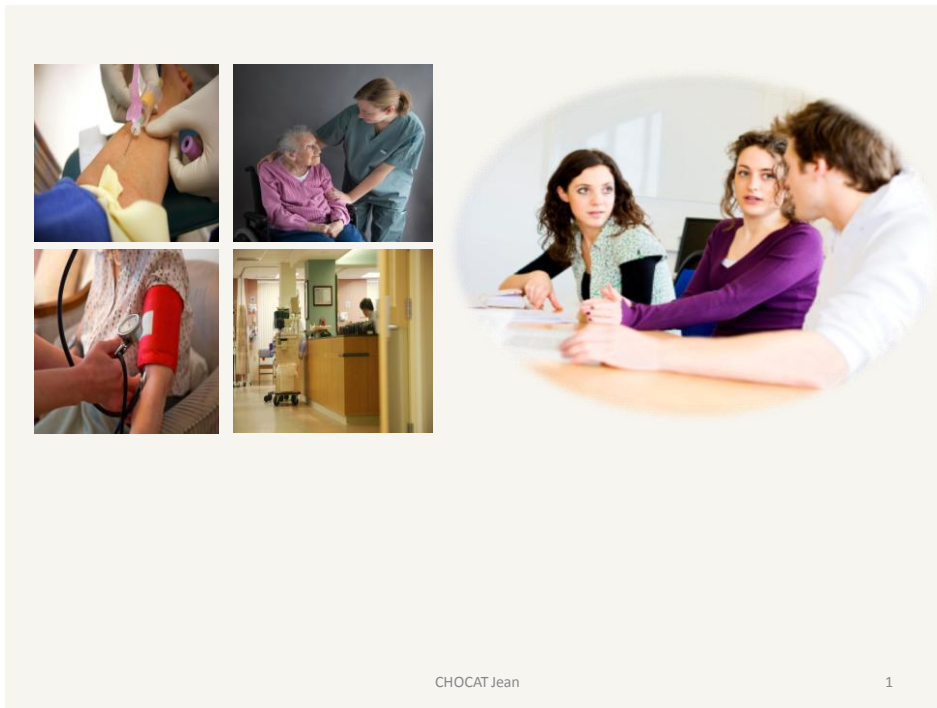


*L'intégration de la démarche réflexive  
et  
l'analyse de la pratique professionnelle.  
dans le cadre du programme de formation en soins infirmier.*



CHOCAT Jean

1

## A) Cadre institutionnel et pédagogique.

**La finalité** vise en complémentarité à l'ensemble des approches pédagogiques mises en œuvre, « *de professionnaliser le parcours de l'étudiant, lequel construit progressivement les éléments de sa compétence à travers l'acquisition de savoirs et savoir-faire, attitudes et comportements* ».

**De ce fait, l'objectif** est « *d'intégrer à la fois des activités qui développent la pensée dans et sur l'action et des séquences qui permettent à l'étudiant de travailler sur son système de pensée et prévoir des modalités d'évaluations qui mobilisent cette démarche* » (C. MOSER)

En positionnant 2 niveaux :

→ La Démarche réflexive comme dynamique de formation et de construction identitaire : vers un praticien réflexif.

→ L'analyse de la pratique professionnelle comme dispositifs de formation qui permettent de travailler à la professionnalisation du futur praticien réflexif.

En cohérence avec :

→ Les principaux textes relatifs à la formation préparant au diplôme d'état et à l'exercice de la profession : le référentiel d'activités (annexe 1 de l'arrêté du 31 juillet 2009), référentiel de compétences (annexe 2 du même arrêté), référentiel de formation (annexe 3 du même arrêté), le Portfolio de l'étudiant (annexe 4).

→ Le référentiel pédagogique de l'I.F.S.I.

→ L'évolution des pratiques pédagogiques et sociétale (place des dispositifs de formation professionnelle, du lien avec les lieux de travail, de l'étudiant en formation, du rôle et fonctions des formateurs et autres intervenants).

Il répond à deux interrogations :

→ Les modalités d'application et d'intégration de la pratique réflexive : comment et quand ? Quel cadre théorique (sur quels concepts repose la démarche), quel cadre pratique (les différents dispositifs intégrés aux différentes modalités pédagogiques) et quelle stratégie ?

**Une question centrale** : la problématique de son articulation avec l'ensemble de la formation : une mise en synergie avec l'ensemble des dispositifs : I.F.S.I. – stages cliniques – travail personnel en tenant compte du contexte institutionnel en terme de ressources.

B) Approche conceptuelle.

1 Le positionnement de la démarche réflexive dans le cadre du nouveau programme de formation.

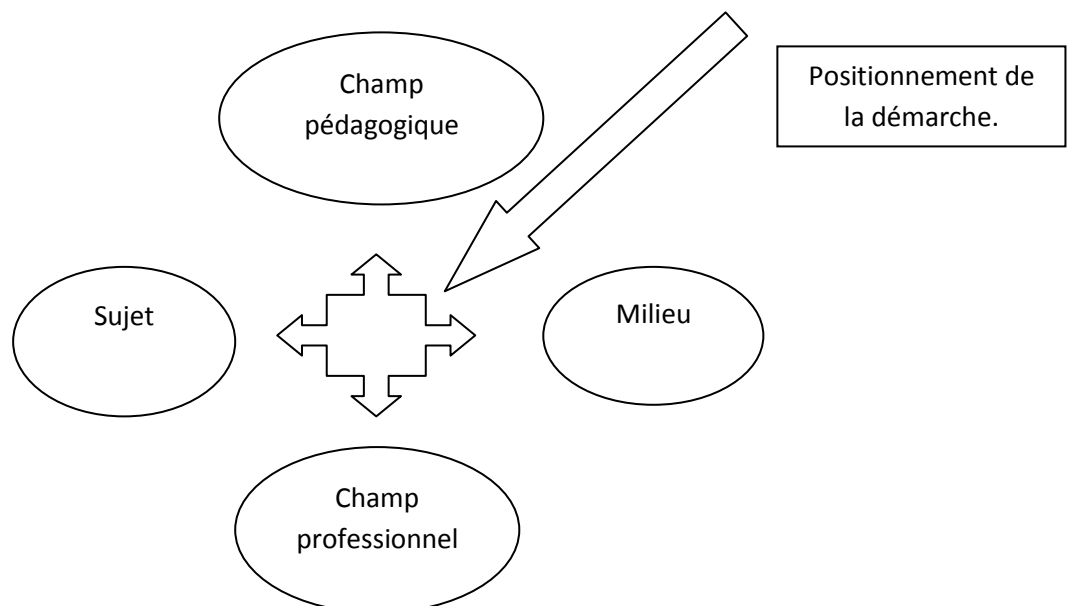
a. Le schéma directeur de la démarche réflexive :

Elle fait lien entre 4 référentiels :

Métier – Compétences – Activités – Formation.

Et entre :

Un sujet personnel et professionnel en formation (« style ») et un milieu professionnel (« genre »)



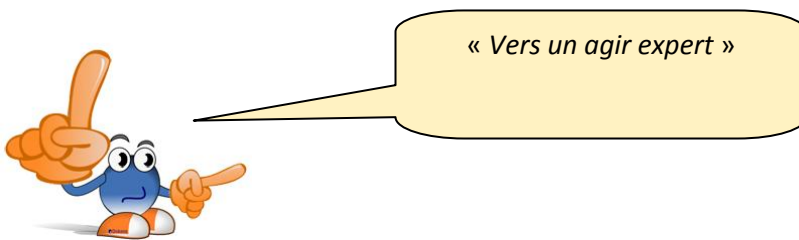
b. Le référentiel de formation (Annexe 3 de l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier) :

3 points caractéristiques :

→ Logique de construction progressive de **compétences** : acquisition d'éléments structurants la compétence, associé à des ressources à mobiliser en situation suivant un degré de complexité.

→ Suivant un **parcours professionnalisant** : l'évolution du sujet étudiant vers le sujet professionnel.

→ Vers un **professionnel attendu** suivant différentes dimensions : savoir intervenir en situation professionnelle, connaissance de soi, capacité de positionnement et d'évolution professionnelle.



En synthèse :

→ Démarche finalisée de **formation**.

→ En lien avec la démarche de **professionnalisation**.

C. Les principes pédagogiques.

Suivant le référentiel de formation, il apparaît :

→ Une pédagogie de l'**alternance** et de **capitalisation** entre les différents dispositifs : U.E, U.I, Les études de situations dans l'apprentissage, le travail personnel, les stages cliniques.

→ La **mobilisation des savoirs, des ressources...** dans des **situations professionnelles**.

→ En travaillant suivant le principe des **trois paliers d'apprentissage** : comprendre, agir, transférer.

→ Une **identité du formateur** : développe des stratégies qui aident l'étudiant dans ses apprentissages : démarche de construction, d'articulation et d'accompagnement de l'étudiant dans son parcours. Un travail en partenariat avec les terrains de stage est engagé. Parallèlement, un travail de connaissance du milieu professionnel (spécificité, attentes, pratiques ...) est engagé (démarche de la Didactique professionnelle).

En synthèse :

La démarche réflexive :

Se positionne sur les trois paliers, en tant que : **comprendre, aide à l'agir professionnel et la transférabilité**. De ce fait elle intervient lorsque le formateur travaille avec les étudiants le sens des situations, la mise en lien, en dégagant les principes de l'action, les références scientifiques, les schèmes d'organisation...

S'**articule** avec l'ensemble des autres dispositifs pédagogiques suivant le référentiel de compétences à acquérir (cibles de formation) : **cycle d'apprentissage**.

Est **accompagnée** par un professionnel de la formation en partenariat avec les professionnels de terrain, structure le cadre d'application (construction de situations didactiques, assure le dispositif réflexif, est réflexif par son attitude).

Le formateur à **un rôle de médiateur** entre l'étudiant – son expérience vécue – les différents savoirs (théoriques, d'expérience, sur soi en situation, savoir raisonner...) et l'exercice professionnel.

## 2 Cadre théorique de la démarche réflexive et de l'analyse de la pratique professionnelle.

### a. Quelques définitions :

Comment définir la réflexivité ?

*« Qu'est-ce que mon propre agir professionnel m'enseigne sur toutes situations vécues, sans auto-dévalorisation, ni auto-satisfaction »*

*« Il est question d'une posture et d'une pratique réflexives fondant une analyse méthodique, régulière, instrumentée, sereine et porteuse d'effets » P. PERRENOUD*

*« La pratique réflexive permet de prendre conscience de son vécu, et notamment de sa pratique, de son comportement, et de ce qui les fonde, ce qui les provoque au plus près de soi-même ... » Armelle Balas-Chanel*

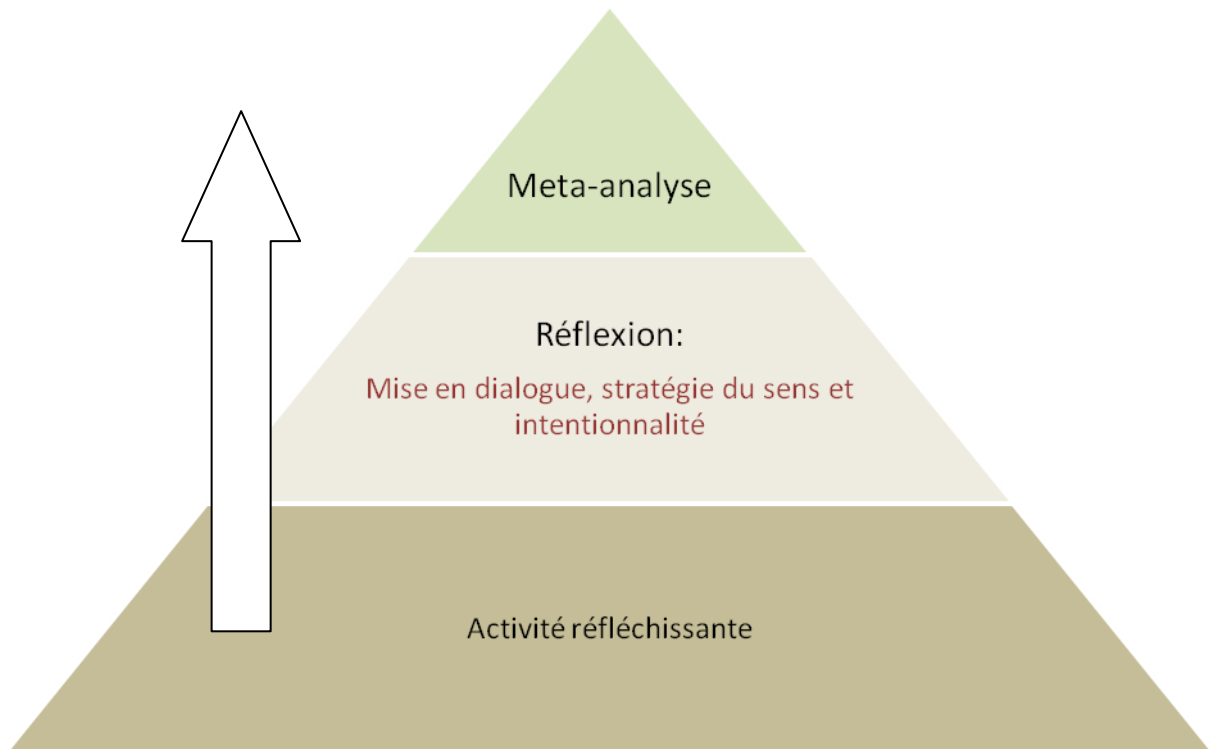
*C'est comprendre la (ou sa) pratique professionnelle, approcher la logique de l'acteur et de l'action, donner un cadre aux éléments à analyser, accéder à un niveau supérieur dans son agir professionnel*

Dimensions critiques de cette démarche :

→ Démarche de connaissance de soi et du travail en rapport avec des domaines professionnels propices à l'apprentissage (acquisition de connaissances, raisonnement, représentations, valeurs, identité...). Ce qui limite une démarche trop personnelle et psychologisante.

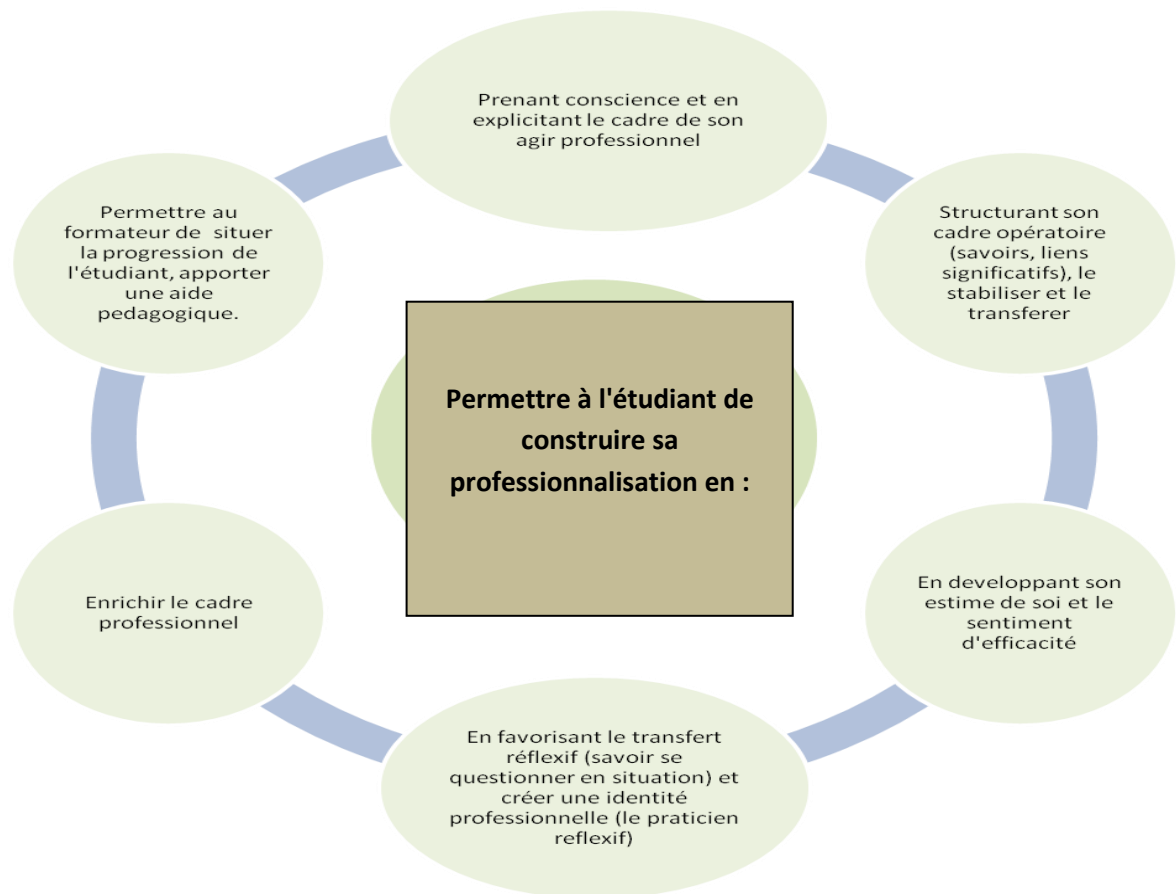
→ Suivant une démarche personnelle et engagée, accompagnée et instrumentée au sein de dispositifs d'analyse en favorisant des approches multi référentielles.

→ Suivant trois niveaux :



**Nota** : il est important de ne pas assimiler la démarche réflexive sur l'action et la réflexion sur l'action. Le niveau de conscience est différent, moins impliquant d'un point de vue intime.

## b. Les objectifs de la démarche réflexive.



## c. Cadre d'analyse et d'application de la démarche réflexive :

Ce cadre repose sur :

- La place de l'étudiant dans sa formation : acteur, sujet singulier, en évolution.
- La place des différents intervenants en formation et des différents lieux d'exercice (I.F.S.I et stages cliniques)
- L'approche par les compétences et leurs structures.

- La dynamique de la formation par compétence en repositionnant les situations professionnelles au cœur du dispositif socioconstructiviste, avec articulation des unités d'enseignement et stages cliniques suivant un niveau d'acquisition et un degré d'expertise de la part de l'étudiant.

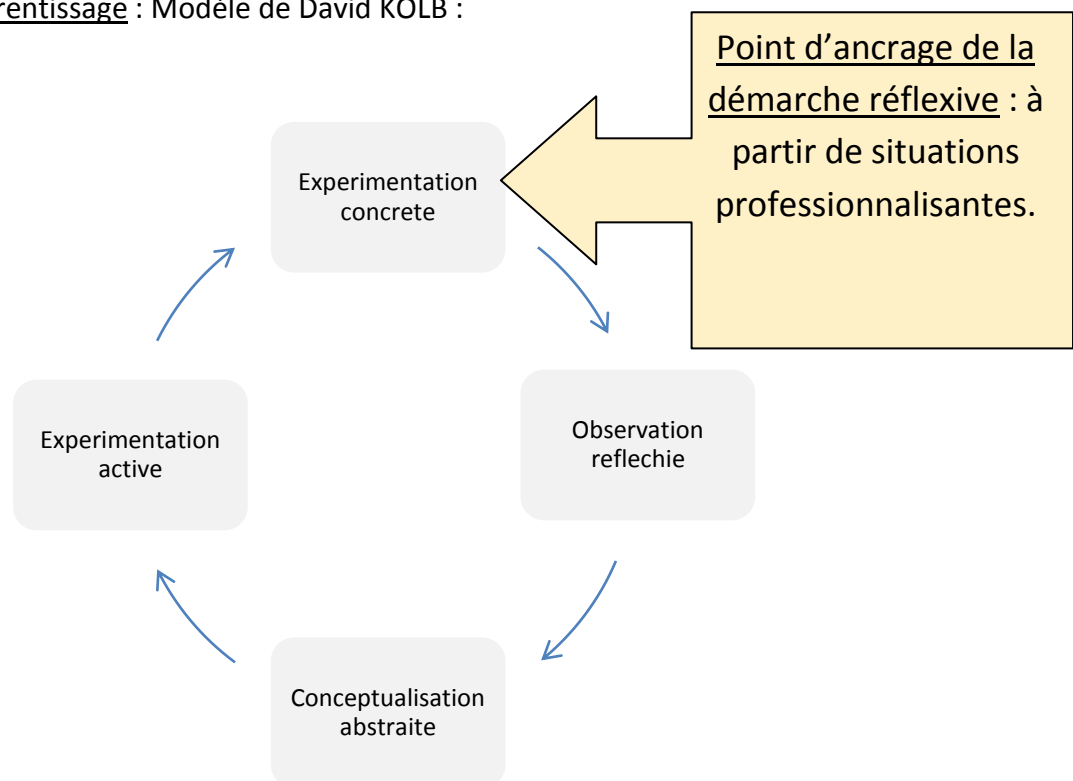
Les cadres d'analyse :

La structure d'une compétence :

En termes de performance en situation suivant son niveau d'acquisition et la mobilisation de l'ensemble des ressources mises en synergie, vers une stabilisation et un transfert.

Se structure autour de différents éléments : voir cadre théorique de Marc NAGELS : le modèle tridimensionnel de la compétence.

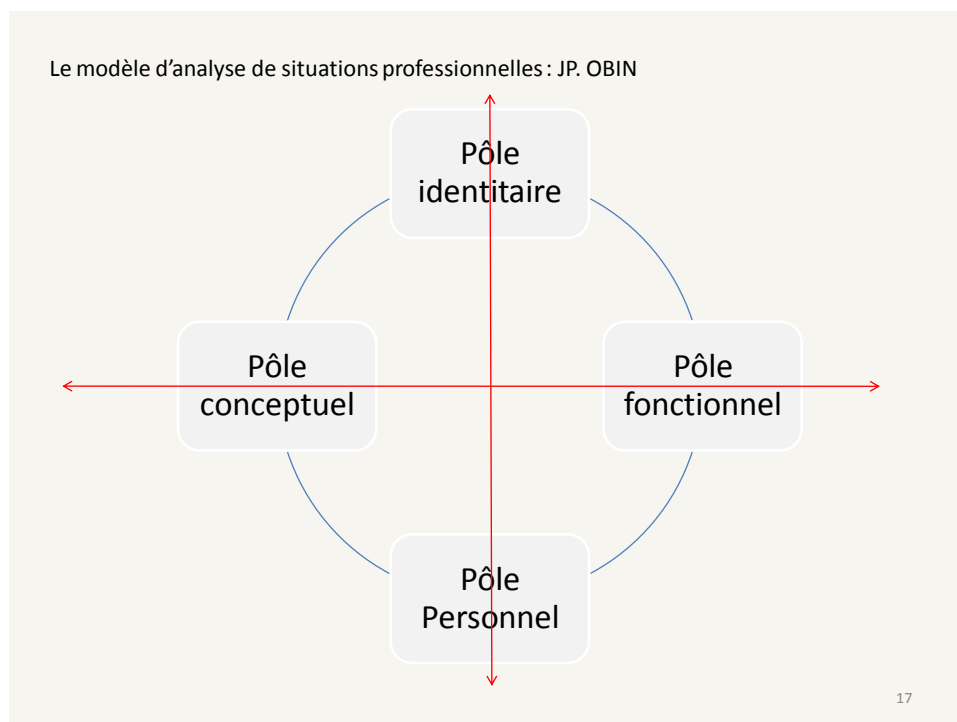
Le cycle d'apprentissage : Modèle de David KOLB :



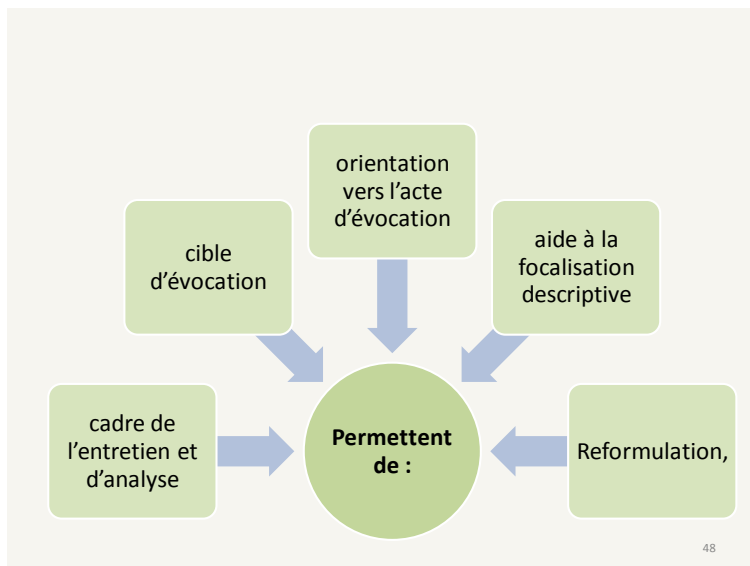
Afin de structurer cette démarche d'analyse, un modèle de questionnement et d'analyse est proposé : modèle de JP. OBIN :

Doit permettre de :

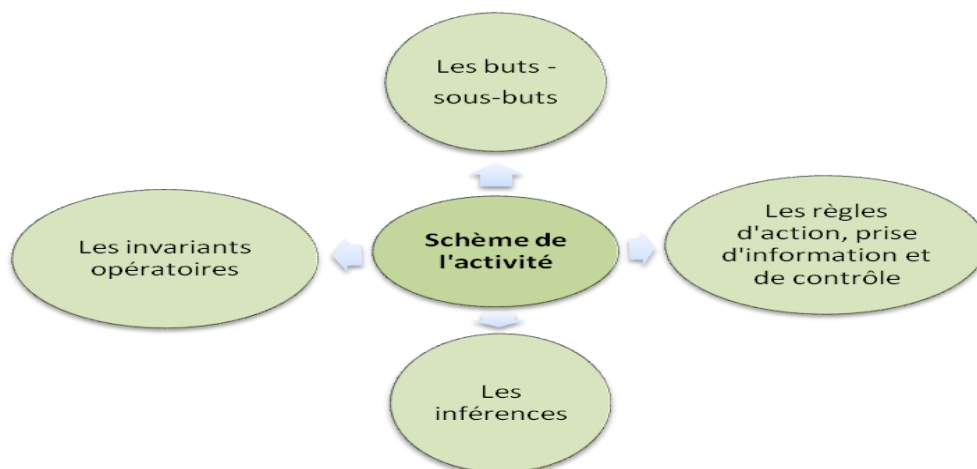
- Donner un cadre au processus formatif.
- Positionner l'axe d'analyse, suivant six pôles existants.
- Structurer l'écoute et le questionnement.
- Faire émerger des éléments déterminants dans l'activité professionnelle afin de les mettre en lien avec l'ensemble des savoirs, le schéma de la compétence, la singularité de l'étudiant.



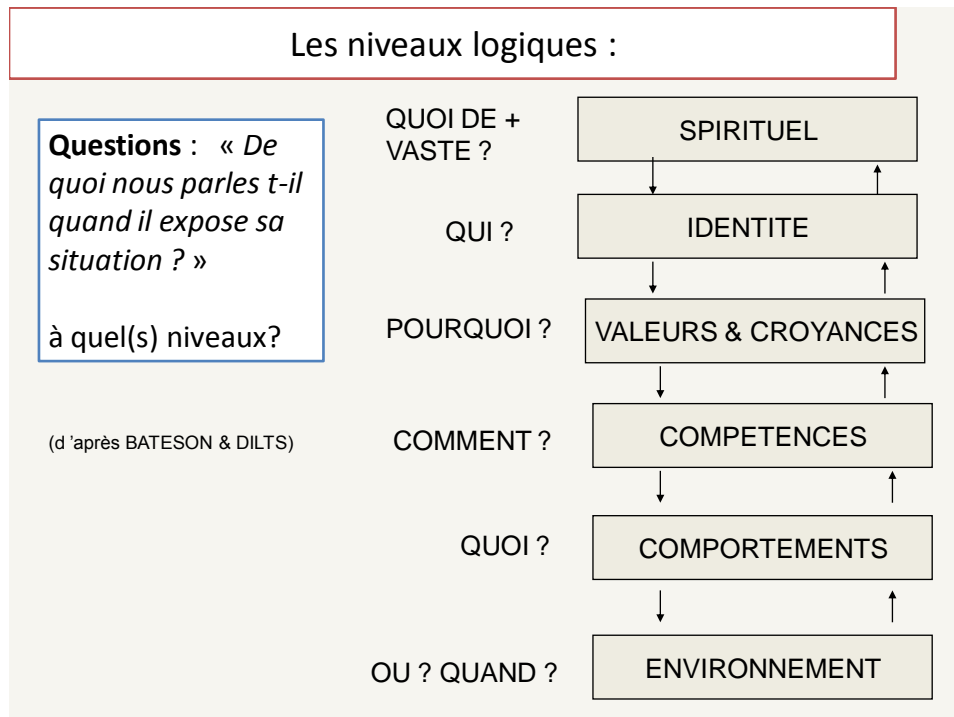
Associé à des cadres d'analyse qui permettent de structurer l'analyse, aider au questionnement et à l'écoute.



Le Schème opératoire de G. VERGNAUD :



## Les niveaux logiques de DILTS :



**Nota :** d'autres cadres d'analyse peuvent être proposés.

### d. Les différents dispositifs en A.P.P :

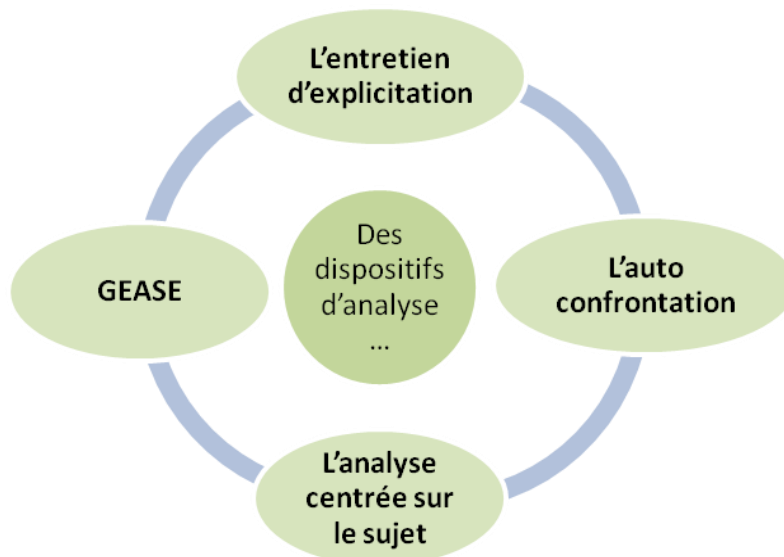
Dans le cadre de l'A.P.P, un certain nombre de **dispositifs** sont proposés. Sont rattachés à des cadres théoriques et encadrés par des repères méthodologiques, éthiques...

Il est intéressant au sein d'une formation de faire varier ces dispositifs suivant les objectifs visés et le cadre d'application.

Nécessite :

- Une formation
- Une pratique
- Une supervision

Ce qui proposé :



**Nota :** d'autres dispositifs peuvent s'y inclure : atelier d'écriture de l'expérience, l'instruction au sosie, jeux de rôles...

En fin de séance d'A.P.P, un temps de synthèse pour l'étudiant est effectué (15 mn environ) ayant pour objectifs de poser un cadre compréhensif au temps d'analyse et de se projeter dans son futur.

### 3 L'intégration de la démarche réflexive et de l'analyse de la pratique professionnelle dans le cadre du nouveau programme de formation en soins infirmiers.

#### a. Pré-requis à son application.

##### a.1 La formation des étudiants à la démarche réflexive et leur engagement.

**Problématique :** pose les questions de la signification accordée par l'étudiant à cette démarche réflexive, son engagement, des limites du questionnement, de la posture favorable à la démarche d'analyse, de l'apprentissage aux dispositifs d'A.P.P.

### Objectifs :

- Former (ou sensibiliser) l'étudiant à développer des capacités et attitudes propices à la démarche réflexive au niveau : de la notion de réflexivité, du questionnement et de l'écoute, de la mise en lien avec soi et son processus de formation et professionnalisation.
- Lui apprendre à questionner une situation (cadres d'analyse) en sachant prendre de la distance et avoir une vision multi référentielle.
- Lui permettre de clarifier son engagement dans ce processus d'analyse.

### Méthodologie :

- **Positionnement institutionnel** lors de la présentation du projet pédagogique.
- **Temps d'apprentissage** à l'A.P.P en début de formation (semestre 1)
- **Rappel du dispositif** lors des temps d'analyse au cours des semestres suivants : renforcement des acquis avec un temps lors de chaque séance de méta-analyse par les étudiants.
- **Travail de positionnement et d'engagement** de la part des étudiants.
- **Temps pris sur l'U.E** : Méthodologie de travail.

Programme :
-------------

#### ◇ La formation :

Semestre 1	<p><b>1) Sensibilisation à l'analyse de la pratique professionnelle :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Présentation du dispositif d'analyse de pratiques : définition, les différents dispositifs, les objectifs dans le cadre de la formation et de la professionnalisation.</li><li>b) Sensibilisation aux attitudes nécessaires à l'analyse : l'écoute active, l'implication distanciée, le questionnement, l'empathie, le silence, l'authenticité, le travail sur les métaphores, l'accueil de la parole</li><li>c) Les effets sur l'apprenant : comprendre, assimiler...</li><li>d) Les limites : ce qui n'est pas de l'analyse de la pratique.</li></ul> <p><b>2) Temps d'A.P.P en groupe avec renforcement de l'apprentissage : 1</b> séance toutes les cinq semaines I.F.S.I. et stages cliniques.</p>
------------	--

Semestre 2	1) Formation à la dynamique de groupe (U.E) : Psychologue. 2) Temps d'application d'analyse avec rappel des bases méthodologiques. Même rythme des séances.
Semestres 3 – 4 – 5 – 6	Suivant le calendrier prévu, lors des temps d'analyse rappel méthodologique.

### ◊ Le travail de positionnement et d'engagement :

Différentes actions sont menées :

→ Articulation avec le projet pédagogique de l'I.F.S.I. et contrat d'engagement : Présentation en début de formation du cadre de cet engagement et expliqué.

→ Travail autour de la posture des formateurs : chaque formateur est garant du bon suivi de cette démarche et renvoie à l'étudiant une figure de praticien réflexif, favorise le questionnement et la parole à la première personne (« je »). L'absence à une séance d'analyse de la pratique doit être justifiée avant celle –ci pour des raisons d'ordre majeure : respect du principe du « donné – recevoir »

→ Travail autour de la dimension éthique : le respect de chacun, le non jugement.

→ Travail autour de la dynamique de groupe : placement des étudiants, favoriser l'expression de chacun.

→ Articulation (réinvestir) de cette démarche avec d'autres temps de la formation : portfolio, lors des temps du suivi pédagogique...

→ Institutionnaliser le rythme des temps d'analyse, groupe d'analyse stabilisé suivant les groupes de référents par année de formation. A la fin de chaque année de formation, un bilan du travail d'analyse est réalisé en groupe.

Possibilité pour un étudiant de changer de groupe : après une démarche auprès du formateur référent de l'année en cours et après autorisation de la part du formateur et des étudiants du nouveau groupe à l'intégrer.

#### a.2 La formation des formateurs à l'analyse de la pratique réflexive :

Objectif : former l'ensemble des formateurs à cette démarche d'un point de vue théorique et pratique : intégrer un cadre conceptuel, savoir établir des liens avec le programme de formation et situer la pratique réflexive, savoir mettre en application un dispositif d'A.P.P.

## 2 niveaux de formation :

**Niveau 1** : formation initiale à la démarche réflexive et à l'analyse de la pratique réflexive.

**Niveau 2** : temps de supervision en équipe :

Objectifs : permettre :

- Pour chaque formateur d'exposer des problématiques vécues lors des temps d'analyse afin d'y apporter un cadre compréhensif et un recadrage, de clarifier sa posture en matière d'accompagnement des groupes (nature de son engagement, de son positionnement, de sa maîtrise technique)
- Pour l'équipe : de développer une identité commune à cette démarche et se recadrer d'un point de vue collectif.

Méthodologie : En équipe, intervention d'un professionnel (psychologue) avec échanges et prise distance. 3 séances sur une année de formation.

**Nota** : l'intérêt de prévoir une formation à la technique d'entretien, d'écoute et de questionnement (Psychologue)

- b. La dimension critique de situations de formation amenant à positionner la démarche réflexive et engager une A.P.P.



« La situation est entendue au sens de situation – problème, c'est-à-dire un ensemble contextualisé d'informations à articuler en vue d'une tâche déterminée. La situation est donc un cas, un problème à résoudre, un projet, une création. » (Réf : Arouna Diabate)

Toutes les situations pédagogiques ne sont pas propices à positionner une démarche réflexive.

Elles sont caractérisées par la dimension de PROFESSIONNALISATION se déclinant de la manière suivante :

Toutes les situations de formation où la mise en analyse de **l'expérience vécue par l'étudiant** peut être propice au développement de ses compétences professionnelles.

Engageant **une mise en lien signifiante** entre l'étudiant, les savoirs professionnels, le profil infirmier attendu en situations professionnelles et la confrontation à la réalité professionnelle.

Dans une optique de **capitalisation et de réinvestissement des acquis** de l'analyse suivant un cycle de l'apprentissage (cycle de Kolb)

Ces situations peuvent être :

→ En lien avec une thématique choisie par le formateur, en lien avec une séquence de formation.

→ En lien avec une situation vécue lors du stage clinique, choisie par l'étudiant en accord avec les professionnels de terrain.

→ Situation libre (en lien avec le domaine de santé et du social)

Ces thématiques doivent avoir comme caractéristiques :

→ Sont en lien avec l'exercice professionnel et dans chacune des dix compétences sur les trois années de formation suivant un degré d'articulation (de ressources internes et externes, de compétences) et de complexité.

→ Selon un axe de travail défini : vers quoi veut-on tendre en analysant cette situation ?

→ En capitalisant l'acquis et en envisageant le transfert situationnel.

→ Sont prévalentes, partagées et de complexité variable suivant le niveau de formation.

→ Dans le cas des analyses en groupe d'A.P.P, l'étudiant qui expose est acteur de sa situation.

→ Peuvent être de natures positives ou problématiques : faire varier ces deux registres.

→ Différents types de situations : pré-test, d'explication ponctuelle, d'intégration, d'évaluation, de remédiation.

Le programme doit faire varier la nature et les modalités de ces situations, les articuler entre elles et à l'ensemble de la formation et un travail préalable en équipe de formateurs permet de coordonner ces thématiques.

→ Constitution d'un comité de pilotage.

→ Construction d'un référentiel de thématiques.

→ Utilisation d'un guide de consultation, d'analyse de situation, de synthèse.

→ Constitution d'une banque de données.

c. Les différentes séquences de formation.

**Principes opératoires :**

- **L'ensemble des séquences de formation** (U.E, U.I, Stage clinique) sont intéressées par l'application de temps réflexif, sous différentes formes (en individuel, en groupe).
- **L'articulation** des différents temps, en visant **la démarche d'application clinique** (suivant le cycle d'apprentissage), **le réajustement** et **la capitalisation** des savoirs au fur et à mesure des analyses en se centrant sur le développement des compétences.
- **Un livret d'analyse de pratiques** (guide de consultation, document de synthèse), personnel à l'étudiant suit le parcours des différents temps d'analyse.

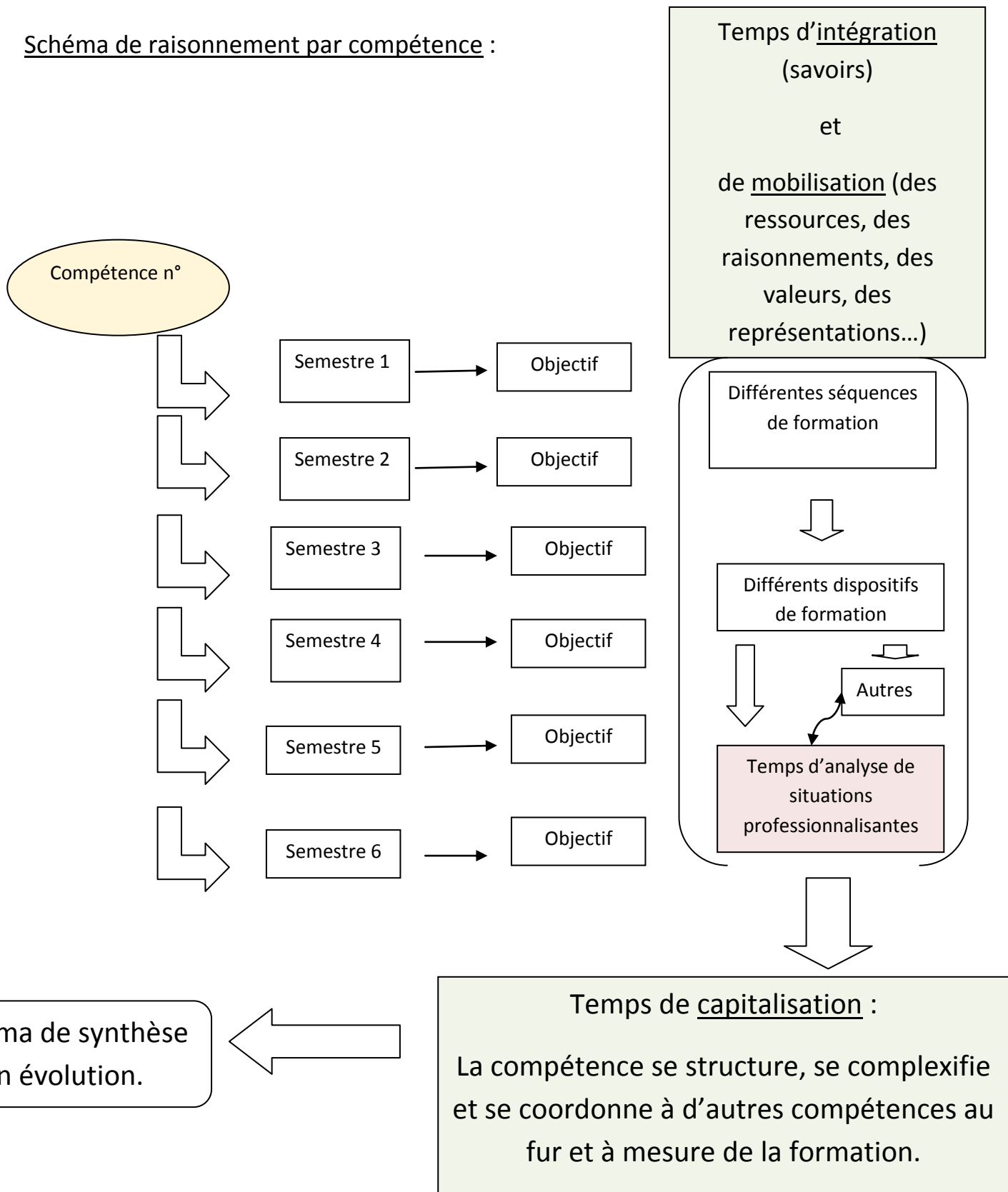
Modalités d'apprentissage	Modalités d'intégration de la démarche réflexive	Outils réflexifs
En entretien individualisé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sous forme d'entretien individualisé (l'analyse centrée sur le sujet ou entretien compréhensif): Formateur – Etudiant.</li> <li>- En lien avec une problématique de formation en situation (cadre de l'apprentissage)</li> <li>- En I.F.S.I ou lors du stage clinique.</li> </ul>	Grille de remédiation.
Unité d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Structurer au sein de chaque U.E une ou des séquences de formation où l'objectif est de mobiliser les ressources acquises, d'explicitier le processus de raisonnement infirmier en lien avec l'U.E correspondante et la compétence travaillée (cibles de formation), de produire une performance : notion de regard croisé.</li> <li>- En lien avec une situation clinique ciblée à traiter et à mettre en analyse réflexive suivant une grille d'analyse opératoire.</li> <li>- Sous forme de TD, en groupe de 5 étudiants.</li> <li>- Explicitation du cadre opératoire mis en application par le groupe : travail sur le processus de raisonnement.</li> <li>- Synthèse en grand groupe.</li> <li>- Parallèlement, démarche réflexive exprimée par le formateur lors de son enseignement : montrer à l'étudiant comment le formateur structure son cadre opératoire et l'habituer à cette démarche de réflexion et d'action.</li> </ul>	Guide d'analyse de situation.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En lien avec une situation clinique (vécue lors du stage clinique par un étudiant, construite par les formateurs...) et en lien avec la thématique de l'unité d'intégration</li> </ul>	Guide consultation

Unité d'intégration	<p>correspondante. Mise en lien des U.E centrées sur une ou des compétences cibles.</p> <p><u>Deux modalités :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En groupe (10 à 15 étudiants maximum). Analyse type GEASE avec réintégration clinique (démarche de transposition clinique).</li> <li>- Temps de synthèse pour l'étudiant.</li> <li>- Sous forme de TD à partir d'une situation clinique préparée par les formateurs (même démarche que lors des U.E.</li> </ul>	Grille de synthèse l'A.P.P Guide d'analyse de situation.
Les études de situations dans l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Situations professionnelles apprenantes, choisies avec des professionnels en activité.</li> <li>- Cadre d'une problématique vécue par l'étudiant.</li> <li>- Liens avec la réalité professionnelle.</li> <li>- En groupe (10 à 15 étudiants maximum). Analyse type GEASE avec réintégration clinique.</li> <li>- Temps de synthèse pour l'étudiant.</li> <li>- En partenariat avec des professionnels de terrain (présence en superviseur : tuteur, psychologue...)</li> </ul>	Guide consultation Grille de synthèse l'A.P.P Guide d'analyse de situation.

**Nota :** d'autres dispositifs d'A.P.P. peuvent être proposés : instruction au sosie, auto confrontation, atelier d'écriture...

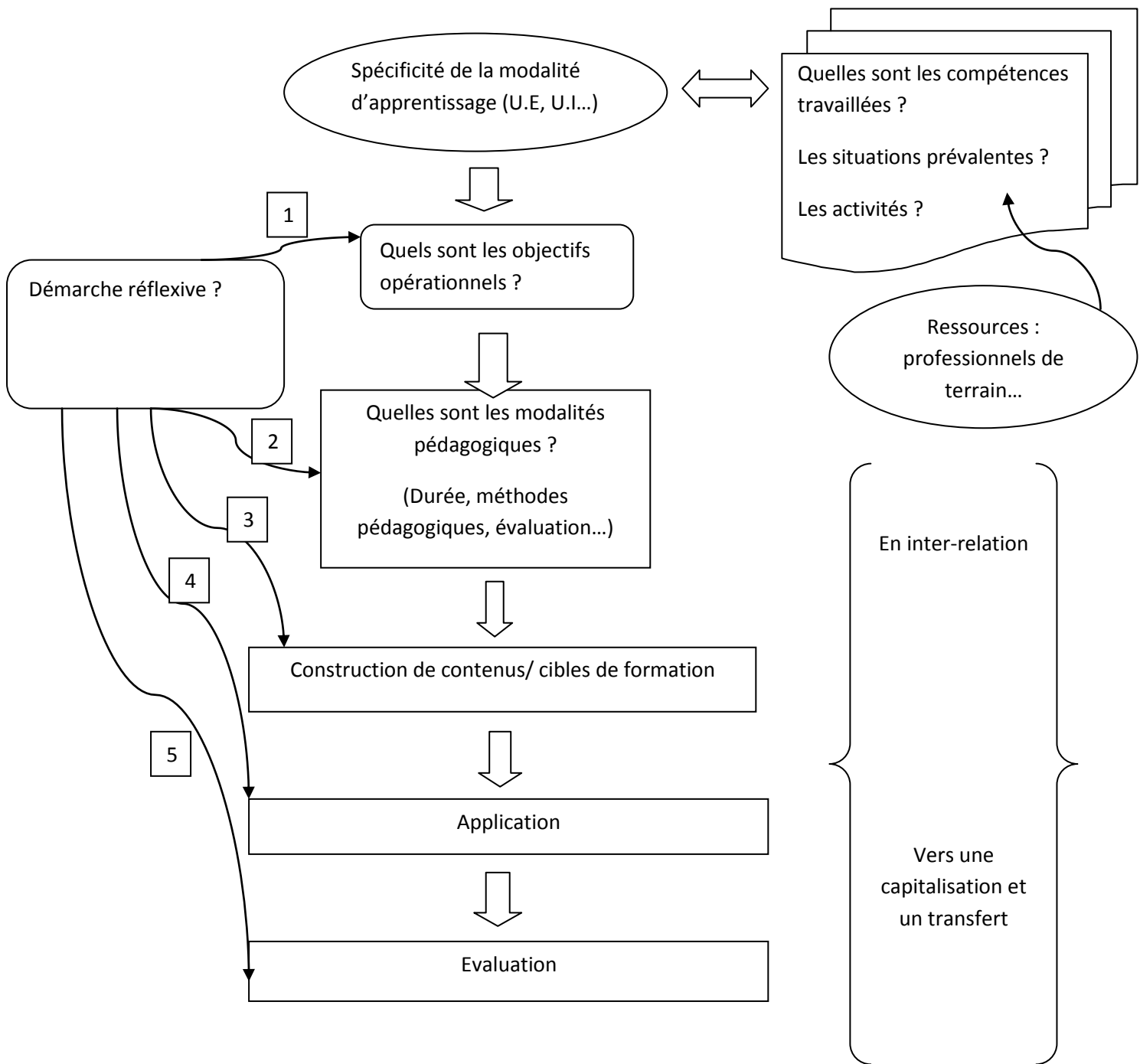
La construction des séquences de formation : regard croisé entre le référentiel de compétences et les dispositifs de formation, suivant deux schémas de raisonnement :

Schéma de raisonnement par compétence :



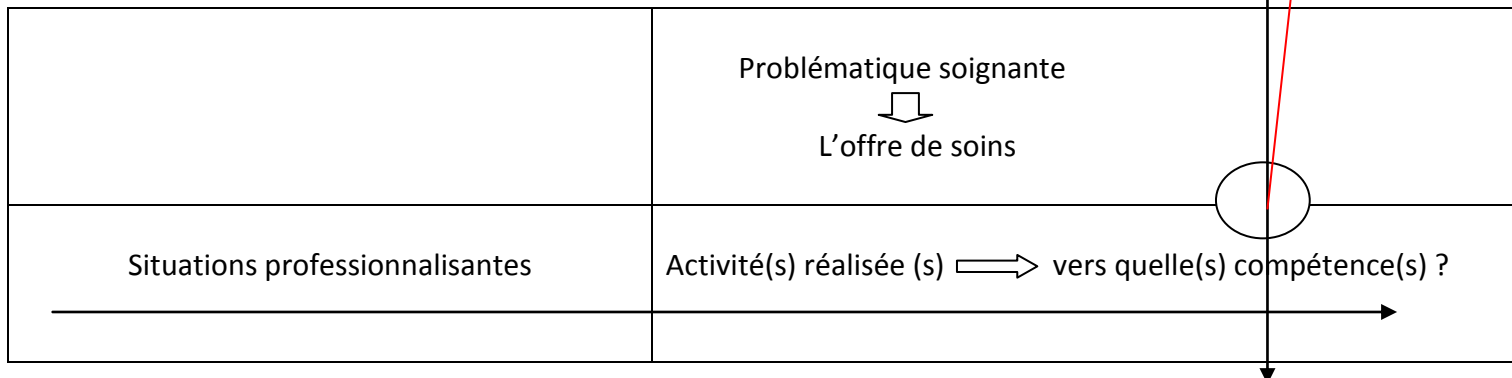
**Nota :** pose la question de l'utilisation d'un livret de synthèse, appartenant à l'étudiant et du lien avec le portfolio.

Schéma de raisonnement par unité d'enseignement :



Vers quelle mise en lien ? (entre les deux schémas précédent)

Analyse  
réflexive



#### d. La démarche d'articulation IFSI- Stages.

Suivant deux principes :

- De la continuité des temps d'analyse en groupe (rythme toutes les cinq semaines).
- De l'articulation théorie – pratique : temps d'application (cycle de l'apprentissage) et d'intégration (renforcement des acquis).
- Le tuteur peut renforcer le travail entrepris et poursuivre la démarche d'analyse (nécessité de prévoir une formation dans le cadre du tutorat)

Les moyens.

#### ◇ Moyens Humains.

Suivant la modalité d'application de la démarche réflexive :

→ **Temps d'analyse en groupe** : 1 formateur référent pour 10 à 15 étudiants maximum avec l'option de faire intervenir un professionnel référent (tuteur de stage, psychologue, professionnel expert dans un domaine spécifique). Nécessité de clarifier le rôle de chacun : le formateur accompagne le groupe, le professionnel en position méta pour apporter une expertise en fin d'analyse.

→ **Lors de TD** : groupe de 5 étudiants. C'est au formateur d'accompagner la démarche d'explicitation pour chaque sous-groupe. Compte tenu du nombre d'étudiants, l'analyse réflexive peut s'effectuer sur un seul groupe et renvoyée en synthèse à l'ensemble des étudiants.

◇ Lieux d'exercice de la réflexivité : calme, fonctionnel pour un travail en groupe...

En I.F.S.I :

→ Lors des temps d'analyse des pratiques : 1 salle par groupe d'analyse de la pratique professionnelle. Soit 5 salles de cours. Prévoir un tableau paper-board (élaboration de carte sémantique lors des temps d'analyse en groupe d'A.P.P)

→ Lors des TD : 1 salle par formateur : plusieurs groupes sont dans la même salle de cours.

