Université Paris Nanterre
200 av. de la République
92001 Nanterre Cedex
www.parisnanterre.fr

Membre de l'université Paris Lumières

École doctorale 139 :
Connaissance, langage, modélisation
EA 1589 – Centre de Recherche Education et Formation

Florence Policard

Formateurs en soins infirmiers et simulation clinique : Profils et manifestations de l'engagement dans l'activité

Tome 2A

Thèse présentée et soutenue publiquement le 14/11/2018
en vue de l'obtention du doctorat de Sciences de l'éducation
de l'Université Paris Nanterre
sous la direction de M. Olivier Las Vergnas (Professeur des Universités, Sciences de l'éducation, Université de Lille, chercheur associé au CREF, Paris Nanterre)
et de Mme Solveig Fernagu-Oudet (Maitresse de conférences en Sciences de l'éducation, Université Paris Nanterre)

Jury :

Rapporteur :	Madame Geneviève Lameul	Professeur des Universités, Sciences de l'éducation, Université de Rennes 2
Rapporteur :	Monsieur Luc Piot	Professeur des Universités, Sciences de l'éducation, Université de Caen-Normandie
Membre du jury :	Monsieur Jean-Marie De Ketele	Professeur émérite en Sciences de l'éducation, Université catholique de Louvain, Belgique
Membre du jury :	Madame Christine Ammirati	Professeur des Universités, Médecine, Université d'Amiens

Table des matières du Tome 2A

1. ENTRETIENS PRÉLIMINAIRES AUPRÈS D'EXPERTS DE LA SIMULATION 4

1.1. ENTRETIEN PRÉLIMINAIRE : FORMATEUR F1 4
1.2. ENTRETIEN PRÉLIMINAIRE : FORMATEUR F2 13
1.3. ENTRETIEN PRÉLIMINAIRE : FORMATEUR F3 23
1.4. ENTRETIEN PRÉLIMINAIRE : FORMATEUR E4 27
1.5. ENTRETIEN PRÉLIMINAIRE : FORMATEUR E5 35
1.6. ENTRETIEN PRÉLIMINAIRE : FORMATEUR F6 43
1.7. ENTRETIEN PRÉLIMINAIRE : FORMATEUR F7 50
1.8. ENTRETIEN PRÉLIMINAIRE : EXPERT E8 56
1.9. ENTRETIEN PRÉLIMINAIRE : EXPERT E9 60

2. ENTRETIENS AVEC LES DIRECTEURS ET LES CADRES SUPÉRIEURS 64

2.1. ENTRETIEN AVEC LE DIRECTEUR DE L'IFSI 1 64
2.2. ENTRETIEN AVEC LE CADRE SUPÉRIEUR DE L'IFSI 1 70
2.3. ENTRETIEN AVEC LE DIRECTEUR DE L'IFSI 2 74
2.4. ENTRETIEN CADRE SUPÉRIEUR DE L'IFSI 2 82
2.5. ENTRETIEN AVEC LE DIRECTEUR DE L'IFSI 3 89
2.6. ENTRETIEN CADRE SUPÉRIEUR DE L'IFSI 3 96

3. ENTRETIENS AVEC LES FORMATEURS DE L'IFSI 1 100

3.1. ENTRETIENS AVEC ANNE 100
Anne – Entretien n°1 - Décembre 2015 – durée 1h54 100
Anne – Entretien n°2 : Débriefing à chaud - Janvier 2016 – durée 7'57 116
Anne – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation - Mars 2016 – durée 1h49 118
Anne – Entretien n°4 à distance - Décembre 2016 – durée 41 minutes 133
3.2. ENTRETIENS AVEC BÉA 138
Béa – Entretien n°1 - Mars 2016 – durée 1h26 138
Béa – Entretien n°2 : Débriefing à chaud - Mars 2016 – durée 9'36 155
Béa – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation - mars 2016 – durée 1h46 157
Béa – Entretien n°4 à distance - décembre 2016 – durée 37 minutes 171
3.3. ENTRETIENS AVEC CLÉMENT 176
Clément – Entretien n°1 – Décembre 2015 - durée 1h27 176
Clément – Entretien n°2 : débriefing à chaud - janvier 2016 – durée 12'44 193
Clément – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation - février 2016 – durée 1h52 196
Clément – Entretien n°4 à distance - décembre 2016 – durée 48 minutes 214
3.4. ENTRETIENS AVEC DANIEL 219
Daniel – Entretien n°1 – décembre 2015 – durée 1h41 219
Daniel – Entretien n°2 : débriefing à chaud - janvier 2016 – durée 9'18 238
Daniel – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation - février 2016 – durée 1h58 240
Daniel – Entretien n°4 à distance - décembre 2016 – durée 30 minutes 258
3.5. ENTRETIENS AVEC ELISE 263
Elise – Entretien n°1 – mars 2016 – durée 1h52 263
Elise – Entretien n°2 : mars 2016 – Durée 9'53 279
Elise – Entretiens n°3 : Entretien d'autoconfrontation - mars 16 – durée 1h54 281
Elise – Entretien n°4 à distance – décembre 2016 – durée 47 minutes 292
3.6. ENTRETIENS AVEC FRANCK 298
Franck – Entretien n°1 – décembre 2015 - durée 1h32 298
Franck – Entretien n°2 : débriefing à chaud - janvier 2016 – durée 5'20 314
Franck – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation - février 2016 – durée 1h22 315

Franck – Entretien n°4 à distance – décembre 2016 – durée 30 minutes *328*
3.7. ENTRETIENS AVEC GAËLLE 333
Gaëlle – Entretien n°1 – décembre 2015 – Durée 1h33 ..... *333*
Gaëlle – Entretien n°2 : débriefing à chaud – avril 2016 - durée 7'15 ..... *348*
Gaëlle – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation – avril 2016 – durée 1h41 ..... *350*
Gaëlle – Entretien n°4 à distance – décembre 2016 – durée 29 min. *361*
4. ENTRETIENS AVEC LES FORMATEURS DE L'IFSI 2 366
4.1. ENTRETIENS AVEC HERVÉ 366
Hervé – Entretien n°1 – février 2016 – durée 1h27 ..... *366*
Hervé – Entretien n°2 : débriefing à chaud – février 2016 – durée 4'12 ..... *381*
Hervé – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation – mars 2016 – durée 1h25 ..... *382*
Hervé – Entretien n°4 à distance – novembre 2016 – durée 20 minutes *399*
4.2. ENTRETIENS AVEC IRÈNE 402
Irène – Entretien n°1 – novembre 2015 – durée 1h50 ..... *402*
Irène – Entretien n°2 : débriefing à chaud – février 2016 – durée 7 minutes *419*
Irène – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation – mars 2016 – durée 2h *420*
Irène – Entretien n°4 à distance – décembre 2016 – durée 1h08 ..... *438*
4.3. ENTRETIENS AVEC JOSIE 460
Josie – Entretien n°1 – novembre 2015 – durée 1h51 ..... *460*
Josie – Entretien n°2 : débriefing à chaud – février 2016 – durée 10 minutes *477*
Josie – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation – mars 2016 – durée 2h02 ..... *479*
Josie – Entretien n°4 à distance – novembre 2016 - durée 28 minutes *497*

Le tome 2, comportant deux volumes (tome 2a et tome 2b), rassemble le corpus de toutes les données recueillies au moyen des entretiens (étapes 1 à 4), ainsi que les descriptions, au sein des *portraits en activité* des formateurs, des séances de simulation observées. Il comporte en outre le corpus des entretiens relatifs à l'enquête préliminaire et aux interviews des directeurs et cadres supérieurs des Ifsi. Enfin, il comprend les résultats du sondage en ligne réalisé auprès des étudiants infirmiers ayant participé aux séances. Ces textes ont été anonymisés.

Les fichiers audio relatifs aux séances de simulation observées sont accessibles sur support numérique.

Nous informons le lecteur que les numéros de lignes des textes du corpus « formateurs » (à partir de la page 100) peuvent avoir subi un décalage d'une ou de quelques lignes par rapport aux numéros de lignes des citations du manuscrit de la thèse, du fait du rassemblement des différents corpus sur un même document. Nous le prions d'excuser ce désagrément.

1. Entretiens préliminaires auprès d'experts de la simulation

Dans cette première partie, sont réunis les tapuscrits des entretiens relatifs à l'enquête préliminaire réalisée en 2014. Elle regroupe les neuf entretiens des quatre experts (E4, E5, E8 et E9) et des cinq formateurs expérimentés (F1, F2, F3, F6 et F7).

1.1. Entretien préliminaire : formateur F1

Q : Peux-tu m'expliquer ce que la Simulation représente pour toi dans ton métier de formateur ?

R : en termes d'outil pédagogique, je trouve que c'est un outil novateur, et stimulant pour l'étudiant, qui lui permet à la fois de sortir un peu des sentiers battus du TD traditionnel, donc d'être un peu stimulé par quelque chose qu'il découvre, il y a cet aspect « découverte »… et en plus ça le met en situation, donc il se rapproche au plus près de la réalité, et là aussi je trouve que dans une formation professionnelle, c'est quand même important… plus qu'un TD formalisé par un texte, une situation papier où ils sont quand même à distance… alors que dès que tu les mets en simulation, moi je trouve que automatiquement surtout en 2ème année, ils se mettent dans une posture professionnelle… ils s'éloignent de la posture d'étudiant…

Q : alors pour toi, ça favorise un changement de posture et l'acquisition de la posture professionnelle…

R : oui… oui, et ça, c'est pour ça que la simulation, après notre petite expérience, je la trouve plus pertinente en 2ème et 3ème année ; en 1ère année, je trouve qu'ils ont du mal à s'y mettre parce que déjà la posture professionnelle ils ne l'ont pas du tout ni vue ni acquise parce que on le fait avant même qu'ils partent en stage donc c'est compliqué, ou alors c'est après un stage de découverte, donc ça leur parle moins… ils sont beaucoup plus dans le mimétisme que dans la simulation…

Q : pour toi, quelles sont les activités qui supportent …

R : les « cœur de métier », c'est toutes les UE cœur de métier… il y a vraiment un procès, ou en tout cas un ensemble d'éléments, presque des schèmes, qui vont se construire… ça peut pas être des éléments de connaissances théoriques, point. Tu vois, il faut qu'il y ait aussi l'aspect pratique, la mise en œuvre … on est vraiment dans le savoir, oui, mais en plus il y a le savoir-faire… tu peux pas construire une séance de simulation si tu veux être que dans le savoir, que dans la connaissance, c'est pas possible…

Q : donc plutôt dans le registre des habiletés ?

R : mais pas toutes seules… les habiletés appuyées sur des connaissances, c'est pas non plus la découverte d'une pratique. Je pense aux TD thérapeutiques de 1ère et 2ème année où on commence à leur faire manipuler du matériel, on peut pas non plus être dans la simulation parce que c'est trop tôt, ils sont trop dans la découverte… moi je la rattache plus à l'acquisition de la connaissance au profit d'une pratique…

Q : donc pour toi, c'est davantage un moyen d'intégration des connaissances…

R : oui, oui… et moi je me pose la question… parce qu'on a fait le choix de le mettre dans les soins relationnels, on a mis le paquet là-dessus… mais je me demande si on aurait pas dû le mettre dans l'UI de S3 où il y a la communication mais aussi la négociation du projet de soins… et plus on travaille l'UI, plus on se dit… en plus c'est marqué que l'UI peut s'appuyer sur la simulation…

Q : donc là c'est en plein chambardement pour toi ?

R : oui, on a fait le choix de faire sur les soins relationnels, bon… où on s'est pas trompés c'est de commencer en 2ème année… parce qu'en 1ère année, ça fait deux fois qu'on travaille en 1ère année les situations de Porter mais je crois pas qu'il y ait une si grande plus-value que ça mais bon, à mon avis, je pense pas qu'on soit sur de la simulation, on est sur des choses qui ressemblent à de la simulation mais on n'est pas… ils sont incapables de débriefer… et nous, on n'est pas bons pour débriefer avec eux : ils sont trop petits, trop jeunes, tu vois… alors qu'en 2ème année, c'est nickel et en 3ème année, parfait ! Par contre voilà, on a mis le paquet sur la 2ème année et je pense qu'on devrait le faire plutôt sur l'UI.

Q : quelle est, pour toi, la plus-value ou la moins-value de la simulation par rapport à d'autres méthodes pédagogiques ?

R : Pour les 1ère année, justement pour les soins relationnels en semestre 2, où ils sont déjà allés en stage mais c'était un stage d'observation, de découverte… on leur a proposé la simulation et là, moi je pense que quelque part il y a une moins-value parce que comme c'est très chronophage, du coup on a fait moins de TD sur des socles de connaissances, on leur a pas permis d'intégrer les connaissances, on les a mis tout de suite dans l'activité et du coup, moi je trouve que, oui ils étaient un peu dans le mimétisme, ils arrivaient pas à se dégager, ils étaient vraiment trop dans ce qu'avaient fait les autres, dans ce que nous on leur disait, ils répétaient… donc je suis pas sûre que, encore une fois… ça prend beaucoup de temps, et là, l'enjeu, l'intérêt… je suis pas sûre.

Q : donc ça nécessiterait un socle de connaissances préalables, un prérequis en quelque sorte avant de pouvoir travailler avec cet outil-là ?

R : oui, oui ; et du coup, ceux avec qui, le semestre 3 là, ils avaient beaucoup plus… l'acquis qu'ils avaient eu en semestre 2 était beaucoup plus solide, tu vois. Et je me dis, tiens, qu'est-ce que ça va donner du coup en semestre 3, ceux qui ont eu la simulation en semestre 2 ? Et je pense… je pense qu'il y a moins de connaissances théoriques, je pense qu'ils ont moins intégré les modes de communication, ils ont moins intégré les enjeux de la relation parce qu'ils ont tout de suite été dans le faire, tu vois… ils ont pas eu ce temps de recul de poser sur un papier, tu vois, de passer par la théorisation en fait.

Q : donc si je te suis bien, la simulation ça doit s'inscrire dans un processus, un programme, un dispositif qui comprend d'autres outils pédagogiques ?

R : oui, oui et vraiment une réflexion… encore une fois une réflexion théorique, c'est-à-dire je sais pas s'il faut faire des TD papiers pour les soins relationnels, ça n'a aucun intérêt mais par contre il faut trouver un moyen pour que cette acquisition qu'ils doivent avoir on leur laisse un peu de temps pour la digérer, pour voir en quoi ça consiste. Alors après la plus-value, c'est vraiment… je trouve qu'en 2ème et 3ème année c'est vraiment intéressant… en 3ème année, avec notamment la posture professionnelle, c'était vraiment très intéressant parce qu'ils ont plus de recul donc dans la mise en œuvre, ils sont capables de débriefer ; on a eu de très, très bonnes prestations sur le débriefing… alors qu'on n'est pas très, très bons, nous formateurs… je trouvais qu'ils allaient trouver des éléments de réflexion, de…justement de se mettre à distance de la situation parce qu'ils l'avaient pas vécue (*observateurs d'un film de situation simulée*), ils étaient juste dans le débriefing… des éléments que nous on avait pas forcément mis dans notre grille d'évaluation, du reste…

Q : tu dis on n'est pas très bon comme formateur, qu'est-ce que ça veut dire ? comment tu…

R : parce que je pense que on a mis… enfin, tous ceux (*les formateurs*) qui ont participé à la simulation, on a tous débriefé et on a tous fait des choses différentes. Je pense qu'on a tous notre manière de débriefer, on s'est pas mis d'accord sur en quoi consiste le débriefing… alors ce qui est un peu aberrant c'est qu'on a construit une grille d'évaluation avec la notion de débriefing, donc y en a, pour certains, qui débriefaient la prestation de l'étudiant, d'autres qui débriefaient la situation de soin, ce qui s'est passé dans la relation, donc on était à des niveaux assez différents, quoi. Il n'y avait pas de réajustement non plus… donc ça nous servait à quoi ce débriefing ? Ben pas à grand-chose… Normalement, ils doivent être capables après le débriefing, de se remettre en situation pour pouvoir en trouver une plus-value, alors que là, ils débriefent, bon on en fait rien quoi….

Q : alors c'est quoi un bon « débriefeur » pour toi ?

R : alors… ça, c'est un peu difficile…parce que, un, je sais pas trop non plus… en tout cas, moi, ce que j'y mettrai sur le débriefing c'est la capacité de l'étudiant de se mettre un petit peu à distance de ce qu'il fait et d'être capable de rejouer dans sa tête ce qui s'est passé et ce qui l'a amené à faire ça. Alors que là on reste beaucoup dans « c'est bien », « c'est pas bien »…

Q : de la part du formateur ?

R : et de l'étudiant, les deux. On n'est pas encore capables, mais est-ce que c'est possible dans les soins relationnels, ça par contre je me pose la question… c'est pour ça aussi que je me pose la question pour l'unité d'intégration parce que c'est extrêmement difficile de se souvenir de ce qu'on a dit dans une relation à l'autre… alors être capable de se rappeler du processus qui a fait que oui, j'ai répondu ça, je me suis positionné comme ça, c'est vraiment, vraiment difficile. A part être filmé, là oui, parce que là ils se voient, mais à chaud, 30 secondes après le dernier mot, être capable de se rappeler de ce qui a été dit il y a trois, quatre minutes, … enfin, c'est un leurre de penser qu'on peut le faire…à mon avis, on peut pas le faire.

Q : et en quoi le formateur peut être une aide pour l'étudiant dans ce processus-là ?

R : alors, en étant hyper rigoureux et noter stricto sensu ce qu'a dit l'étudiant pour lui dire, sauf que y a toujours un biais dans ce que tu as écrit, tu as déjà un filtre dans ce que tu as écrit, dans ce que tu as compris, dans le ressenti, mais ça peut déjà un peu guider mais je suis pas sûre qu'on soit dans le débriefing : on est dans un retour de… un retour d'expérience à chaud mais dans un réel débriefing je crois pas… et en plus, si j'ai bien compris, le débriefing doit être assez long puisqu'il doit doubler le temps de ce qui a été fait, on est vraiment loin…

Q : c'est-à-dire ?

R : beaucoup plus court, on est vraiment beaucoup plus court…

Q : pour quelle raison ?

R : parce qu'on sait pas faire, parce ça tourne en rond si tu veux, sur des éléments tiens voilà : pourquoi vous vous êtes mis comme ça ? pourquoi vous avez dit ça ? l'étudiant se rappelle pas ce qu'il a dit et on se rappelle pas ce qu'il a dit, ni de la tension, … c'est… ça manque de, de … de grille de lecture certainement par rapport à un débriefing, et puis se mettre d'accord sur ce que c'est…

Q : comment tu l'abordes, par exemple avec un étudiant, comment tu abordes la phase de débriefing ?

R : alors, et bien je leur mens un peu je trouve ! parce que… on se ment un peu parce que… c'est-à-dire que je leur dis voilà,… parce que on faisait trois TD, l'évaluation était sur l'ensemble et on leur disait « le plus important c'est le débriefing, vraiment nous on vous évalue sur le débriefing… », mais en fait on les a pas évalués sur le débriefing ! parce d'abord, on ne savait pas faire et eux non plus ! donc très très vite on les a évalués sur leur capacité à réajuster des comportements pour tenir compte des consignes, par exemple la construction d'un entretien avec une introduction, un corps de l'entretien, une conclusion. Dans le premier TD, ils savaient pas trop faire, dans le 2ème ils y arrivent mieux et dans le 3ème c'était bon, mais c'est pas du débriefing du coup, tu vois ?

Q : c'est quoi alors ?

R : alors pour moi, j'aurai préféré, si on avait été, si j'avais été suffisamment formée et bonne, je pense que ça aurait été intéressant de, par exemple, sur le TD de la situation sur… sur la crise suicidaire… si tu veux il y avait quand même beaucoup d'étudiants qui étaient très très mal à l'aise sur la mise en mot de la crise suicidaire, là il y avait des choses à débriefer… qu'est-ce qui rend difficile de mettre des mots ? quel est le risque ? comment ils percevaient eux le risque ? Tu vois, il me semble qu'il aurait été plus intéressant d'être là-dessus alors qu'on les a notés sur leurs capacités à dire « est-ce que vous avez envie de vous tuer ? ou est-ce que vous avez des idées suicidaires… ?», leur capacité à verbaliser. Je pense que le débriefing il allait un peu au-delà, et on allait pas jusque-là quand même.

Q : qu'est-ce qui pourrait t'aider justement à … ?

R : je pense qu'il faut être formé.

Q : quel genre de formation ?

R : au débriefing, sur la simulation, les enjeux de la simulation, bien déterminer… je pense que c'est un premier pas déjà d'avoir un contenu un peu théorique sur le débriefing et après, que tous ceux qui font des séances de simulation, on se mette d'accord… et que réellement on soit sur la même… alors je sais pas si c'est possible ou pas je sais pas parce que quand t'es tout seul dans ton TD… alors est-ce qu'il faut être tout seul en simulation ? peut-être pas… justement pour pouvoir être un peu sur la même… sur la même grille de lecture du débriefing…

Q : je reprends mes questions… là on a zoomé un peu sur le débriefing… je voudrais revenir un peu sur quelque chose de plus général dans l'activité de simulation. Est-ce tu pourrais me décrire, finalement, l'activité du formateur dans la construction d'une séquence de simulation ?

R : alors… l'activité du formateur elle est… pour moi, ça commence déjà si tu veux, alors… tu veux savoir comment je voudrais ou comment on a fait ?

Q : comment tu as fait

R : comment on a fait… alors je prends toujours l'exemple du semestre 3 ? parce que sur le semestre 2 on a pas tout à fait fait pareil mais presque…donc sur le semestre 3… d'abord le premier travail c'était de déterminer le… un peu les objectifs de ce qu'on voulait… donc on s'était dit, on voulait déjà répondre un peu au référentiel, c'est-à-dire une évaluation progressive de l'acquisition de la capacité de l'étudiant d'entrer en relation et de tenir un entretien avec un patient en situation difficile, de crise, aigue… donc voilà, ça c'était créer notre objectif. Après, on s'est dit sur quelle situation ? on a construit nos scénettes. Une fois qu'on a construit nos scénettes, on a construit la séance : donc déjà le briefing c'est à dire comment on allait leur annoncer au grand groupe l'activité simulation et l'évaluation en même temps. Ensuite on a construit le corps même de l'activité, c'est-à-dire la mise en œuvre, nous, en simulation pour leur montrer ce que c'était, la constitution des groupes aussi, on a construit les groupes. Et après, une fois qu'on a fait ça, on a fait nos scénettes, on a construit notre activité, notre grille d'évaluation, alors ça ça a été un grand moment parce que on a mis énormément de critères, ce qui n'était pas du tout adapté… Et puis ensuite, eh ben on s'est lancé, quoi. Alors il y a eu aussi un travail auprès des, de toutes les personnes qui ont participé…

Q : tu veux dire les patients standardisés ?

R : les patients standardisés, les patients non standardisés parce que on a fait aussi des séances avec des patients non standardisés, c'était des formateurs… donc information aux formateurs, adhésion plus ou moins forte des formateurs qui faisaient le patient… donc ça a pris beaucoup de temps quand même…et ça a forcément beaucoup d'écueils, ça c'est sûr… voilà et puis après… on a démarré nos séances.

Q : donc là, c'est la préparation… quand tu dis on a construit le briefing, c'est quoi construire le briefing ?

R : on a vraiment construit, à mon sens on a mieux réussi le briefing que le débriefing… Le briefing c'était vraiment sur le groupe d'étudiants qu'on avait en simulation, pour chaque petit groupe, on a pris un temps pour remettre, pour clarifier les situations, déjà, qu'est-ce que les soins relationnels ? comment ça rentrait dans l'apprentissage des étudiants, ensuite pourquoi la simulation, quelle était la plus-value de la simulation, et également les inviter aussi à participer parce que c'était quand même pas si évident que ça, ils étaient quand même en groupe… et puis leur présenter aussi sa place dans le cursus : qu'ils allaient en faire en 2ème année et en 3ème année ; que ça se finit pas à la fin de l'évaluation, quoi.

Q : en quoi c'est important cette phase-là pour toi ?

R : euh… pour avoir l'adhésion, déjà… des étudiants…

Q : quel type d'adhésion ?

R : je pense qu'ils étaient très soucieux de savoir… de se mettre en œuvre comme ça devant des gens… des pairs et même des formateurs, ils étaient inquiets de ça… donc déjà plus leur adhésion… euh… prendre le sérieux aussi parce que très vite on pourrait être dans du jeu, du théâtre, donc là je pense que tous, par le briefing ont pu comprendre le côté très sérieux et vraiment de l'apprentissage de la séance de simulation… ça, je pense que il y en a aucun qui l'a pris à la légère… et pareil en semestre 2, grâce au briefing, je pense que ça c'est vraiment très important…

Q : quand tu dis « personne ne l'a pris à la légère », qu'est-ce qui justement a permis ça ? Comment tu expliques qu'ils aient tous « joué le jeu », entre guillemets, par ce que justement c'est pas un jeu !? comment tu expliques qu'ils aient justement adhéré ? comment tu expliques ça ?

R : alors je pense que les situations jouent un grand rôle, le choix des situations, parce que ce sont des situations qu'ils ont connu, vraiment, elles étaient vraiment… je pense qu'on les as bien construites… ça, bon il y a peut-être encore des choses à peaufiner mais globalement les situations étaient assez bien construites… Ensuite, on s'est mis en situation et on l'a fait d'une façon très sérieuse, c'est-à-dire on était en tenue, l'idéal ça aurait été d'être dans une chambre, mais je pense que de nous voir… en plus je crois qu'ils ont vu qu'on était en situation de soignants et pas de formateurs en train de simuler ou de faire semblant ou de jouer un jeu… on était vraiment… il y avait des émotions qui passaient… ça pouvait être de la colère dans certaines situations, de la tristesse, alors ça ils ont pu le voir, même si c'était très très bref… on a débriefé aussi…

Q : vous avez débriefé devant eux ?

R : oui, et avec eux, parce qu'ils nous ont débriefés aussi ! Donc ça, ça a mis quelque chose de sérieux et je pense que ce qu'ils nous ont renvoyé aussi, et ça c'est ce qu'ils ont préféré, c'est la 3ème situation avec un patient qu'ils ne connaissaient pas, standardisé, alors là, pratiquement, en grande majorité, tous nous ont dit qu'ils faisaient abstraction du fait qu'ils étaient en simulation ! ils étaient en relation directe avec le patient, et en plus il n'y avait plus le groupe. On n'était que 3, alors ça je pense que ça aussi, ça joue… mais même quand il y avait le groupe, certains, pas tous, moins que pour le 3ème TD, ils arrivaient à faire abstraction du groupe…

Q : donc là, tu m'as expliqué l'activité de préparation et de briefing… Quand tu es dans le groupe, qu'est-ce que tu fais ? comment tu mènes ton activité ? du début à la fin…

R : alors… euh… il y a le briefing où je prends la parole et j'explique, ensuite après la scénette on l'affiche au tableau, on la clarifie pour ceux qui auraient certaines questions et après le patient se met en situation et un étudiant… alors… on a fait un petit peu tout, soit c'était par ordre alphabétique, soit ils… c'était le volontariat pour ceux qui voulaient commencer, soit on nommait… je pense pas que ça change quoi que ce soit. Ce qui est sûr, c'est que le briefing en groupe, ce qui est compliqué c'est le premier qui passe et le dernier qui passe, parce que c'est pour le dernier que c'est le plus compliqué encore… parce que… il est imprégné de tout ce qui a été dit, donc le côté spontané est beaucoup moins

Q : sur des groupes de combien ?

R : on était 15 ou 12, je sais plus, plus de 10, donc oui….

Q : donc 10 fois, la séance est jouée 10 fois ou 12 fois, la même séance ?

R : la même séance avec plein de variantes parce que le patient n'est jamais pareil, avec le même thème, tu vois…

Q : alors toi, ta place là-dedans ?

R : observer ; et puis être bienveillante, avoir un regard bienveillant, alors ça, je pense que c'est hyper-important d'être dans la sécurisation, les mettre en sécurité, leur dire que ce qui se passe ici, dans cette activité, ne sort pas. Que ce n'est pas du tout eux qui sont jugés mais eux en apprentissage… c'est pas un jugement, c'est pour les aider à acquérir des compétences, donc beaucoup de bienveillance. Désamorcer des situations tendues, ça je pense que c'est très très important… parce que comme c'est du soin relationnel, parfois, certains étudiants, extrêmement timides, quand ils commencent à rentrer dans la séance, ils bafouillent, ils savent pas comment s'y prendre et si on attend en silence que ça vienne, très très vite ça peut les mettre mal à l'aise… donc vraiment être bienveillant, enclencher peut-être même avec eux, enfin voilà, dédramatiser, parfois l'humour, ça détend, tu vois… alors avec quelque chose de très… que ce soit pas un carcan, tu vois ?

Q : ça veut dire que tu interviens dans la situation ?

R : rarement. Ça m'est rarement arrivé mais ça peut si je sens que l'étudiant est vraiment pas bien, je vais pas le laisser patauger… voilà. Je pense à cette étudiante notamment qui, à l'oral, est très très mal à l'aise et qui, la première fois qu'elle s'y est mise a pas pu, donc j'allais pas la laisser… donc voilà, sauf qu'après elle a réussi, elle a réessayé et elle a réussi ! donc voilà, mais il faut… voilà. Donc être en retrait dans un premier temps et être avec eux s'ils ont besoin, ça c'est sûr. Etre bienveillant, je te dis ? Après au moment où la séance se déroule, prendre des notes, il faut être hyper-attentif et ça, c'est extrêmement difficile, et ça prend une énergie folle, de les observer et de noter, leurs paroles, des éléments qui te paraissent vraiment importants. Après pouvoir débriefer avec eux. Après les laisser débriefer, alors ça, c'est assez… être humble, c'est-à-dire que t'as toujours envie de prendre la parole et ça, moi je sais que c'est un de mes travers, c'est-à-dire que le débriefing je peux le faire à moi toute seule pendant des heures, donc il n'y a aucun intérêt… les laisser parler et je commence du coup à force, à voir que si tu les laisses parler ils ont des choses à dire mais il faut pas avoir peur des temps de silence, de poser des questions, d'aller les chercher et puis, une fois que le débriefing… et puis avec le patient, penser au patient, faire débriefer le patient, ça il le fait quand même assez bien. Et puis en fin de séance quand tout le monde est passé, récapituler, c'est-à-dire vraiment faire une petite synthèse de tout ce qui a été dit, des éléments qui ont été récurrents sur tout ce qui s'est passé. Et après, moi je fais systématiquement un tour de tout le monde pour savoir s'ils ont appris des choses, ou pas, et comment ils se sont sentis dans cette séance. Et c'est assez rare qu'on ait des éléments négatifs… alors y a un biais, c'est toujours très difficile qu'un étudiant se positionne en disant c'était nul ce que vous avez fait, ça arrive mais c'est très rare. Mais néanmoins on a des éléments quand même positifs…

Q : la synthèse dont tu parles, c'est toi qui la fait ?

R : oui… en leur posant des questions si tu veux, par exemple je vais leur dire : »qu'est-ce qu'on a dit le plus sur les modes de communication ? » « Lesquels que vous avez repéré le plus souvent ? », sur la posture, par exemple s'ils ont bien maitrisé les contenus d'entretiens, tu vois… qu'est-ce qui les met mal à l'aise, globalement, hein…

et en fait on voit que c'est toujours un peu la même chose : c'est le fait d'ignorer ce que le patient va répondre, oui forcément et que… voilà. Et puis le manque de connaissances, mais ça, autant sur le premier TD ça nous a… ça a été embêtant, le 2ème TD ils les avaient les connaissances…

Q : tu veux dire par rapport aux prérequis ?

R : oui, oui.

Q : je voudrais revenir sur le « pendant », pendant qu'ils sont dans la situation simulée, toi tu m'as dit que tu es en retrait, tu as quand même un rôle de temps en temps de facilitateur pour débloquer une situation qui serait difficile et en même temps tu prends des notes…

R : oui, oui… oui

Q : alors est-ce que tu pourrais me dire comment tu prends tes notes ?

R : alors moi, je prends très mal mes notes, je prends très très mal mes notes… souvent je mets des mots… alors après quand je débriefe, il me manque souvent… je me dis punaise il y a eu ce mot-là mais je me rappelle plus, moi, à quoi c'est raccroché donc c'est hyper compliqué quand même… ce que je marque, ça peut être vraiment… très …enfin très mauvais c'est un bien grand mot mais là où vraiment il y a quelque chose qui vraiment… qu'il faut absolument reprendre… ou au contraire quand c'est très bon… quand l'étudiant vraiment, quand il y a eu plusieurs entretiens qui ont été de très très bonne qualité alors là, je marque, ça m'est presque plus facile du coup… Je marque aussi beaucoup les réactions… et c'est peut-être là aussi que je fais pas bien… les réactions du patient. Parce que par exemple, moi ça m'avait servi de leçon, au tout début dans les premières fois, y avait, j'avais trouvé, je l'avais marqué comme ça, que l'étudiante était très à distance du patient… et la première chose que le patient a dite c'est qu'il s'était senti très proche de, d'elle… qu'il y avait eu quelque chose de… et c'est ça l'important. Donc maintenant je m'attache à regarder vraiment les réactions du patient, ce que ça induit, ce que fait l'étudiant. Mais c'est très très très difficile.

Q : concrètement sur ta feuille tu procèdes comment ?

R : alors je me fais… je partage ma feuille en deux, je fais points positifs, points négatifs et puis je marque, tu vois, voilà. Et souvent, il y a des moments où je mets des phrases, alors c'est sur les deux, il y en a un petit peu partout, c'est pas très organisé.

Q : et alors du coup, comment est-ce que tu les utilises ces notes ?

R : eh bien… en utilisant ma mémoire, donc, c'est pas…

Q : elles te servent vraiment, du coup, ces notes ?

R : oui, ah oui, par contre oui ; et alors pour l'évaluation, parce que notre évaluation a quand même un peu de biais, y avait une étudiante qui est venue me voir, et moi mes notes m'ont servi là du coup, oui… et puis ça permet de remplir la grille, parce que notre grille était tellement… il y avait tellement de critères qu'on pouvait pas la remplir au fur et à mesure, donc euh…voilà.

Q : oui, parce que la particularité de la simulation telle que tu la pratiques, c'est dans une visée évaluative ?

R : pour le semestre 3, oui

Q : est-ce qu'il y a des simulations pour lesquelles il n'y a pas une visée évaluative mais une visée purement formative ?

R : oui, le semestre 2

Q : et alors là, qu'est-ce qui change ?

R : alors moi ce que j'ai trouvé de vraiment aidant, on était deux formateurs et… il y en avait une qui prenait des notes, mais vraiment, et l'autre qui observait ; donc du coup, c'était beaucoup plus facile pour débriefer, on avait plus d'éléments concrets. Par contre, le côté péjoratif de ça, c'est que du coup, notre débriefing, il avait un peu tendance à être… à se transformer en… pas en cours mais presque, c'est-à-dire avec des données théoriques, avec… on reprenait des éléments, tu vois notre débriefing était trop long sur des apports de connaissances, et pas sur ce qui s'était passé. Parce qu'on avait beaucoup d'éléments…

Q : et que les étudiants aussi n'avaient pas les prérequis, compte tenu de ce que tu disais tout à l'heure ?

R : bien sûr, tout à fait. Et en plus on avait des élèves aides-soignants et des élèves infirmiers.

Q : deux populations…

R : oui

Q : deux populations d'étudiants avec des niveaux de formation antérieure qui étaient pas les mêmes…

R : oh je pense que ça, c'est pas gênant… mais à mon avis, on était quand même plus dans le jeu de rôle que dans la simulation

Q : pourquoi ?

R : euh… alors pourquoi… parce que… d'abord parce que nos patients n'étaient pas tous standardisés, donc je pense que ça, c'était un biais…

Q : en quoi… enfin comment ?

R : les personnes qui jouaient les patients si tu veux n'étaient pas… n'avaient pas tous compris ce qu'était la simulation, ce qu'on leur demandait… donc dans leur débriefing et dans leur jeu d'acteur, ils étaient plus ou moins bons… Moi j'ai vu une énorme différence entre Jean-Jacques, Jocelyne qui ont l'habitude et puis les 3 autres qu'on a fait intervenir qui ont joué le patient mais elles ont « joué » le patient !

Q : elles surjouaient…

R : elles surjouaient et puis… ou des choses qui étaient pas très réalistes tout le temps, trop éloignées de ce qu'ils auraient pu rencontrer… On les avait pas assez briefés, hein… et puis, est-ce que la simulation, c'est d'être dans un groupe de… là on était plus de quinze… est-ce que la simulation, c'était… parce que un de nos objectifs, c'était le travail en collaboration infirmier-AS, mais pas du tout, là ils ont pas du tout travaillé entre eux… c'était pas un objectif qui était en lien avec la simulation, tu vois… enfin voilà. Par contre, ils étaient ravis parce que ils ont pu rentrer en relation avec un patient, l'exercice était intéressant mais à mon avis on n'était pas vraiment dans de la simulation, c'est à retravailler en tout cas…

Q : par rapport à la posture du formateur, qu'est-ce que tu dirais par rapport à la spécificité, s'il y en a une en tant que formateur, dans ce type d'activité ? est-ce que la posture du formateur elle est différente, elle est spécifique par rapport à d'autres séquences pédagogiques ?

R : oui, moi je pense qu'elle est spécifique… oui. Et là aussi, pour le semestre 2, ça a été un biais parce qu'on a pris tous les formateurs qui souhaitaient…, tous les formateurs AS et IFSI qui étaient disponibles et je pense que ça c'est une erreur… On n'avait pas travaillé suffisamment ce qu'était la simulation, les objectifs de simulation… donc je pense que non, on peut pas se lancer comme ça dans des séances de simulation comme on se lance parfois dans des TD, parce que l'outil TD on a tous suffisamment d'expérience pour y aller quand même… je banalise pas le TD hein, mais voilà, c'est un outil de référence pratiquement le TD. Alors que la simulation, je pense qu'il faut avoir réfléchi un petit peu à la simulation, il faut avoir une posture bien spécifique… encore une fois on est dans la bienveillance, on doit pas être dans la transmission de savoir pur, on est pas dans « je vous apporte de la connaissance, vous vous y collez et on réajuste », voilà quoi… on est vraiment dans d'autres postures… et je pense qu'on n'est pas forcément tous… alors c'est pas en termes de capacités, c'est pas… c'est pas bien dit mais… je pense qu'il faut y avoir réfléchi pour… être d'accord avec ce principe là… parce qu'après tout on peut aussi ne pas être d'accord, et si on n'est pas d'accord faut pas le faire. Je pense que là, autant parfois, on peut aller dans des TD, on n'a pas… on n'est pas vraiment tout à fait d'accord avec les contenus mais on va s'en arranger parce qu'on va apporter sa propre façon de faire alors que là, dans la simulation, on peut pas, on doit pas à mon avis apporter sa propre façon de faire… or c'est ce qui s'est passé pour le semestre 2. Comme on avait beaucoup de formateurs, des formateurs qui ne connaissaient pas vraiment la simulation, on a fait des TD différents…

Q : si je t'entends bien, finalement, la simulation, ça serait quelque chose d'extrêmement cadré ?

R : oui, oui, pour moi, oui.

Q : il y a peu de place à l'autonomie ou à la créativité du formateur dans cette affaire, si je te comprends bien…

R : euh… je pense que l'architecture, le squelette d'une séance de simulation, elle doit être commune à toutes les séances … dans la philosophie… voilà. Après où on peut être créatif, c'est déjà dans le contenu même, c'est-à-dire les scénettes qu'on veut jouer, les situations qu'on veut travailler… après, pareil, dans le briefing et le débriefing, il y a des incontournables, quoi… c'est-à-dire la bienveillance, permettre à l'étudiant d'être réflexif et d'aller chercher lui-même ce qui lui manque, d'aller vraiment puiser en lui ce qu'il sait… parce que là, on est

toujours dans ce qu'il sait pas mais il sait des choses, et lui permettre de s'en rendre compte pour le mettre en œuvre, ça c'est quelque chose qu'il faut cadrer, ça ne se fait pas comme ça au petit bonheur la chance, à mon avis.

Q : alors justement, comment toi, tu as construit ta compétence pour animer ce genre de séquence pédagogique ?

R : très très très empiriquement… ça c'est clair… et puis par les échanges, par les échanges qu'on a eu avec toi, honnêtement, et puis avec André aussi, par rapport à ce qu'il fait sur la chambre implantable. Parce que moi j'ai quand même voulu, alors là aussi, je suis sûre qu'il faudrait y retravailler, j'ai voulu quand même caler quelque chose d'à peu près semblable à quelque chose de très technique sur les soins relationnels et ça c'est pas mal, parce que il mettait beaucoup de rigueur et je crois que ça il le faut… voilà quoi… et puis oui, toutes les discussions, les interrogations, le travail de bilan qu'on a fait avec Christine, l'écrit où on s'est dit Oh là là, là on s'est planté… vraiment et puis nos propres questionnements à chaque fois qu'on a créé quelque chose, à chaque fois qu'on monte des séances, on se dit tient ça, ça a marché, ça, ça n'a pas marché, on était à côté, on était pas dans la simulation, on relit quand même très régulièrement tout ce qui a pu être écrit sur la simulation au niveau de l'HAS, au niveau… voilà…

Q : et quand tu dis « ça, ça a marché, ça, ça a pas marché », c'est en référence à quels critères, quelle grille finalement d'appréciation ?

R : en termes de plus-value, on compare, voilà, on aurait fait un TD est-ce que ça aurait pu leur apporter la même chose ou pas ? Si ça leur apporte la même chose, c'est qu'on est à côté… et moi je pense que… pour moi une simulation bien réussie, c'est l'étudiant, quand il sort, il a pu mettre dans son petit sac à lui ce qu'il sait faire, il a compris ce qu'il savait faire et ce qui lui manque et comment ce qui lui manque il peut aller le chercher, tu vois ? Pas « où » mais « comment » il peut aller le chercher.

Q : donc finalement, c'est lui donner des ressources ou plutôt lui faire prendre conscience des ressources qu'il a ou qu'il doit acquérir…

R : oui, oui.

Q : et donc, quand tu dis que tu t'es construite de façon empirique… finalement, à ton avis, quelles sont les compétences spécifiques qu'il faut acquérir en tant que formateur ?

R : la première, c'est qu'il faut avoir compris l'ensemble du référentiel… il me semble, moi ce qui me manque encore, alors peut-être de moins en moins faut pas non plus exagérer, c'est cette vue d'ensemble du référentiel, à quel moment on est dans des connaissances en lien avec le cœur de métier, ce qui est intégratif… bien comprendre la philoIrènedu référentiel et puis le contenu, tu vois. Parce que je trouve quand même dommage que ce soit aujourd'hui qu'on se pose la question, qu'on se dise, mince la simulation on la fait en soins relationnels, mais en fait ça aurait été certainement plus adapté en unité d'intégration… donc voilà ça me semblerait pas… tu peux pas rentrer dans un processus d'apprentissage par la simulation si t'as pas compris le référentiel. Ensuite, je pense que la deuxième chose, c'est si t'as pas confiance dans l'étudiant, c'est-à-dire voilà, l'étudiant il peut apprendre sans que tu lui apportes tout cuit, il peut apprendre autrement et certainement mieux que par des apports très formalisés. Je crois aussi que ce qu'il faut comme qualité, c'est la remise en question : il faut être très humble et se remettre en question, ne pas penser que ce qu'on construit est très bon… vraiment le remettre en question.

Q : du coup, le fait d'être expert dans une spécialité, ça peut être un frein ou ça peut être un levier pour conduire des séquences de simulation ?

R : alors ça, c'est une question qui m'embête parce que… je vais être très… je vais être vraiment honnête, je pense que pour les soins relationnels, quand même, il faut que ce soit des gens qui se soient frottés à la relation de soins, à la relation soignant-soigné mais dans sa complexité, tu vois, et ça quand même il me semble que c'est un prérequis, tu vois.

Q : donc il faut quand même avoir expérimenté… mais pour autant, fait-il être un expert du contenu ?

R : alors tout ceux qui participent à des séances de simulation… alors attends, ta question c'est « expert dans l'outil d'apprentissage ou dans le contenu ? »

Q : dans le contenu…

R : alors ça non, je pense pas qu'il faille être expert dans le contenu de l'UE, ça non ;

Q : par contre, expert en simulation, oui ?

R : alors, il faut en tout cas que dans le groupe, il y ait des gens qui aient une légitimité autour de la simulation, qui soient entre guillemets les « garde-fous », ce qu'on n'a pas pour le moment tu vois, parce que, on est tous de bonne composition mais ça suffit pas, voilà. Je crois que là il nous manque des gens qui sont experts ou en tout cas qui font référence dans la simulation, qui peuvent nous guider, nous dire là stop vous êtes à côté, là non… et qui soient suffisamment assis dans leur légitimité pour qu'on les écoute aussi, parce que y a ça, ça passe par là quand même…

Q : je voudrais revenir sur les difficultés que toi tu peux ressentir personnellement, tu dirais que c'est quoi, ces difficultés principales ?

R : c'est d'être toujours sur de l'empirique, tu vois ?

Q : donc un manque d'étayage…

R : oui, là maintenant je voudrais entre guillemets « faire quelque chose de plus sérieux », alors c'est pas que c'est pas sérieux qu'on fait les choses pas sérieusement mais voilà, plus cadré, plus organisé, plus…

Q : et comment tu vois l'atteinte de cet objectif ?

R : je pense qu'il faut qu'il y ait des gens, des formateurs, qui soient reconnus dans cette position-là… et pas forcément qui soient dans l'action, dans la réalisation mais qui soient en regard extérieur pour qu'on puisse faire des retours : on monte une séance, on soumet cette séance, on la retravaille ensemble… c'est des gens un peu experts et qui ont pas le nez dedans, tu vois ?

Q : est-ce qu'à l'issue des séances que vous avez pu faire, il y a un débriefing de la séance entre formateurs ?

R : oui…

Q : et qu'est-ce que ça donne finalement ?

R : alors, ça c'est très bien, très intéressant, on l'a fait, c'est très positif. Le seul biais, c'est comme on est entre nous, eh bien bien sûr que c'est bien ! vraiment c'était formidable, ça s'est bien passé, allez même les petites choses négatives, on n'en fait pas grand-chose quand même parce que… donc voilà, c'est pour ça que je dis qu'il faut quelqu'un d'extérieur qui n'ait pas fait la situation, qui n'ait pas été dans la simulation mais qui … quand je dis rendre des comptes, c'est pas en termes de hiérarchie ou de je sais pas quoi mais vraiment qu'on puisse avoir une analyse de pratiques autour de la simulation.

Q : est-ce que tu envisagerais comme possible d'avoir, au sein même d'une séance de simulation, un collègue formateur qui soit là, en observateur, et qui te permettre de faire cet exercice de débriefing du débriefing ?

R : ah ben ça serait très très intéressant. La seule condition c'est de bien prévenir les étudiants… il faut que ce soit quelqu'un qui soit hyper discret, forcément, mais oui, tout à fait bien sûr…

Q : et le fait de filmer un débriefing ?

R : filmer un débriefing ou utiliser la vitre sans tain par exemple, oui, oui, tout à fait. Parce que quand on raconte ce qui s'est passé, il y a forcément pleins de biais, enfin… on raconte… soit on a vécu mal les choses et on va augmenter le côté négatif, soit on l'a très bien vécu et du coup, c'est l'inverse qui se passe, donc raconter suffit pas, écrire suffit pas parce que c'est le même biais, il faut que tu vois, il faut que la personne qui fasse cette analyse se recule, soit complètement incluse dedans… bien sûr.

Q : et ça, ça reste à développer…

R : oui, alors après, sa présence dans le groupe, il faut vraiment que ce soit des 2ème ou 3ème année et puis il faut vraiment que ça soit bien clairement annoncé et qu'il soit d'un silence absolu, tu vois… et je pense que ça c'est pas simple… et après, il faut que les formateurs qui s'y soumettent, entre guillemets, mais j'emploie bien « soumettre » pour ça, jouent le jeu, acceptent ça… et ça, ça pourrait faire partie des éléments qu'on pourrait poser dans une charte.

Q : je crois que je suis à peu près au bout de mes questions, est-ce qu'il y a quelque chose que tu voudrais ajouter ?

R : je crois qu'un des éléments dont on parle trop peu, c'est de se dire que ça prend du temps et qu'il va falloir faire des choix. Si on veut le faire vraiment comme il faut, on pourra pas tout faire, moi je vois bien comment je fonctionne, je fais beaucoup de TD, tout ça, mais du coup, t'es pas suffisamment à fond dans la simulation. L'outil de simulation demande qu'on prenne du temps…

Q : mais là tu veux dire du temps, pas dans le programme des étudiants, mais du temps de formateur ? c'est quelque chose qui demande du temps donc, du coup, tu fais moins autre chose, c'est ça ?

R : ah oui, oui… de part la construction, de part la réflexion que ça demande, et puis parce que tout le monde ne peut pas en faire… alors que là aujourd'hui, on fait des séances de simulation et on va chercher des formateurs pour les faire, ça, ça va pas ; on devrait construire ensemble la séance de simulation et ceux qui l'ont construite la font, tu vois ? alors qu'on fait pas ça, on l'apporte clé en mains à des formateurs et là c'est pas bon. Il me semble que c'est pas du tout l'esprit…(…) *Fin de l'entretien*

1.2. Entretien préliminaire : formateur F2

Q : qu'est-ce que la simulation représente pour toi dans ta pratique de formateur ?

R : En fait, moi je pars toujours du… des étudiants infirmiers, je me dis toujours « quels sont leurs besoins ? et quels sont les leviers dont ils vont avoir besoin pour comprendre la situation ?». Je pars toujours un peu à l'envers dans le processus en me disant s'il a besoin d'outils, comment moi, je peux lui apporter ces outils pour que lui puisse comprendre? C'est pas du tout mâché, du tout prêt comme on faisait peut être un peu dans l'ancien programme ; on donnait pas des moyens de comprendre, on leur disait il faut apprendre et une fois que vous avez appris tout ça, vous savez, et si vous savez vous pouvez appliquer ; là l'idée, c'est qu'il faut qu'ils arrivent à eux-mêmes comprendre les choses et une fois qu'ils ont compris les choses, après ils arrivent à appliquer, réfléchir.

Q : donc plus une démarche constructiviste ?

R : oui, voilà constructiviste…

Q : toi tu as une expérience de la simulation ? peux-tu m'en parler ?

R : la simulation, ça fait 7 ans que j'en fais ici ; ça démarré à bas bruit avec l'AFGSU : on faisait des petites situations simulées avec peu de moyens. Mais avant, dans ma vie d'avant, on faisait de la simulation sans le savoir. C'est chez les pompiers, on faisait des cas, je sais pas moi, accident en montagne, secours routier, avec des fausses victimes, qui étaient souvent soi des militaires, soit des ESI, et on appliquait les techniques qu'on connaissait pour désincarcérer, pour aller chercher quelqu'un en difficulté en montagne, des choses comme ça. Et en fait on faisait de la simulation. Mais à la différence de ce qu'on fait maintenant, il n'y avait pas de briefing, il n'y avait pas de débriefing, donc en fait on gérait un cas concret, un cas concret in situ.

Q : il n'y avait pas de feedback ?

R : non, très peu… il y en avait un petit peu mais c'était très empirique, c'était pas du tout normé… c'était on fait un petit topo à la fin de la situation pour dire « bon ben les gars ça s'est bien passé » mais on n'avait pas du tout de normes quant au débriefing ; et c'était malgré tout une mise en situation, c'était de la simulation mais en fait il y avait plein d'éléments qui nous manquaient.

Q : c'était quoi ces éléments qui vous manquaient ?

R : tout ce qui était de la notion de débriefing, de bien cerner tout ce qui… les points positifs, les points négatifs, qu'est-ce qu'il faut améliorer ou pas améliorer ? En gros c'était « ça s'est bien passé les gars, voilà »

Q : et quand ça s'était pas bien passé, il se passait quoi ?

R : ben pas grand-chose ! c'est-à-dire qu'on mettait un peu le mouchoir sur l'exercice et on disait bon ben on fera mieux la prochaine fois. Pourquoi ? parce que voilà, on a travaillé de façon très empirique sans aucune réflexion sur tout ce versant pédagogique de la simulation. En fait on faisait un exercice pour faire un exercice, point ; c'était de l'entrainement. Il n'y avait pas de visée vraiment pédagogique affirmée. On regardait faire les gens, mais ça se limitait à ça. Les gens avaient eu l'enseignement en amont, retournaient sur leur lieu de travail faire leurs activités et à un moment, on faisait un exercice, point. Alors que la simulation c'est pas ça.

Q : aujourd'hui tu es formateur en simulation ; est-ce que tu pourrais décrire les différentes activités du formateur dans le cadre de la simulation ?

R : il y en a pleins ! si on part du début, il y a une activité logistique énorme… qui prend presque autant de temps que l'activité simulation. Il y a une activité « écriture de scénarios », il y a une activité « essai des scénarios », on fait beaucoup d'essais de scénarios… ça prend un temps considérable… sans les apprenants. Il y a un volet technique aussi, tout ce qui est son par exemple, gestion du son, gestion du mannequin, ça ça prend beaucoup de

temps. Très souvent du réapprentissage du fonctionnement du mannequin. Très souvent quand on fait un scénario, on réapprend comment utiliser le mannequin, parce que comme on n'a pas eu une vraie formation sur le mannequin, on est obligé de découvrir par nous-mêmes certains éléments du mannequin, en se disant « est-ce que le mannequin va être capable de faire ce dont on a envie e quelles vont être les limites du mannequin ? »… et tout ça, ça se passe sans les ESI ; et ensuite, il y a une grosse partie pédagogie avec les ESI, où on va leur expliquer ce qu'est la simulation, parce qu'ils sont pas du tout rompus à l'exercice. Ils sont un peu « dégrossis » quand ils font l'AFGSU : une mise en situation ils voient ce que c'est en 1ère année. Mais Il y a une grosse activité explication de ce que c'est la simulation, explication de ce qu'est un briefing, de ce qu'est l'activité de simulation par elle-même, et ce qu'on sait pas bien faire encore, c'est de bien expliquer ce qu'est le débriefing et bien réaliser le débriefing.

Q : quand tu dis « on sait pas bien faire encore »…

R : parce que déjà quand on fait les débriefings, on se rend compte qu'on n'a pas la même méthode. Tous… on est 3, 4 à faire du débriefing et en fait on n'aborde pas les débriefings de la même manière, … on arrive aux mêmes conclusions en gros mais on prend des chemins très différents et puis on… Quand les débriefings sont de bonne qualité, ça nous pose pas trop de problème, quand il y a du répondant de la part des ESI, c'est-à-dire quand ils nous amènent des éléments, ça se passe assez bien, mais quand on manque d'éléments de la part des ESI, moi personnellement j'ai du mal à relancer dans le débriefing. J'ai beau avoir quelques petites astuces, de dire bon alors qu'est-ce qui a bien fonctionné ?, qu'est-ce qui a moins bien fonctionné ? quels ont les points positifs , quels sont les points négatifs ? qu'est ce qu'on pourrait améliorer ? Qu'est-ce qui s'est passé dans la situation ? tiens, les observateurs, qu'est-ce que vous avez-vu ? Ben malgré toutes ces petites ficelles, c'est vraiment rien du tout ces petites ficelles, il y a quelques fois, j'ai du mal à avancer dans le débat, parce que j'ai pas l'autre côté, j'ai pas le répondant des ESI parce qu'ils n'apportent rien dans le …

Q : comment tu choisis des points particuliers à débriefer ?

R : je pars toujours de la même idée : c'est quand les ESI ont fini la situation, on les ramène dans la salle de débriefing, et on leur dit, moi, je leur dis « vous avez vécu ça comment ? », « vous vous êtes sentis comment, là, tout de suite, paf », alors je les laisse pas débriefer avec leurs collègues entre eux parce que sinon on perd toutes les infos, ces infos-là on les perd. Et souvent je repars de ce qu'ils m'ont dit là… Mais justement c'est un écueil parce que quand ils n'ont rien à dire, j'ai du mal à relancer derrière. Alors je relance en… « bon, qu'est-ce qui a bien fonctionné ? », parce qu'il y a le truc très facile de dire« oh la la on a été nuls ! », alors ça c'est le truc qui casse un peu le départ du débriefing parce qu'il faut repartir complètement du début : « bon alors, vous avez été nuls ? on va voir…, quels ont été les points positifs, qu'est-ce que vous avez su faire ? qu'est-ce que vous pensez avoir bien fait dans la situation ? », et je repars de là, mais je manque d'outils par rapport à ça. Moi, dans mon idée quand je mène un débriefing, je me rends compte que je mène mal le débriefing…

Q : qu'est-ce qui te fait dire que tu mènerais mal le débriefing ?

R : parce que je me rends compte que les étudiants ils m'amènent pas assez de choses, ça lance pas le débat, c'est creux, ça tombe comme ça à plat. Quand je pose la question « qu'est-ce qui s'est bien déroulé ? », ils me donnent 2, 3 éléments et après j'ai du mal à relancer la mécanique.

Q : quelles sont tes intentions à ce moment-là ?

R : ben de leur dire « qu'est-ce qui a bien fonctionné et donc qu'est-ce qui vous a amené à quoi… le fait que ça fonctionne bien, ça vous a entrainés vers quoi ? » je sais pas, des choses comme ça, quoi… ou dans les points négatifs… là je me débrouille un peu mieux parce que souvent je me tourne vers les observateurs pour relancer et dire bon, effectivement, là ça a moyennement fonctionné, alors comment elle aurait pu faire ? alors là, pareil, s'il n'y a rien de la part des observateurs, j'ai du mal à repartir mais j'ai de la chance, souvent les observateurs amènent un petit truc, un petit mot qui fait que j'arrive à relancer par rapport à ça en disant « alors effectivement, on aurait pu faire comme ça, qu'est-ce que vous en pensez les acteurs ? ». J'arrive à relancer comme ça mais je sais pas… en fait je sais pas trop faire le débriefing et je sais pas trop ce qu'il faudrait y mettre en plus, c'est ça qui me gêne. En fait dans la formation que j'ai eu dans le DU, on n'a rien eu sur le débriefing quasiment, et moi j'attendais qu'on m'amène beaucoup de choses de la part des formateurs qui ont une expérience là-dedans et je pense que certains formateurs sont pas très forts en débriefing, enfin… Nyssen, là, de Belgique, je pense qu'elle aurait eu à nous apporter plein de choses parce qu'elle a une expérience phénoménale là dedans, et on n'a rien eu la dessus. Et les médecins qu'on a eu, je pense qu'ils sont pas très très forts en débriefing. Et je me rends compte que moi, ça me manque. Et quelquefois je me dis, alors avec les groupes qui ont très mal fonctionné, où t'en a un peu marre d'avoir tiré l'action pendant une demi-heure, tu les pousses à avancer et à un moment je me dis j'ai même pas envie de faire de débriefing… et pourtant je me dis c'est justement là qu'il faut en faire un… alors t'as pas envie… mais admettons, partons du postulat : j'arrête la simulation là, sans débriefing… comment ils vont le vivre ? et comment moi je vais le vivre ? parce que moi, je vais mal le vivre, ça c'est sûr, je vais me dire là, j'ai raté les ¾

de la simulation… mais eux comment ils vont le vivre ?... alors du coup, je le fais… mais en me disant tiens, et si on arrêtait là, qu'est-ce que ça ferait ?... ben ça ferait que la journée elle est perdue. Et que tout ce qu'ils ont fait, ça a bugué, ça a été mal foutu, ils sont pas très forts, ils sont pas hyper-motivés, le fait d'être pas très forts, ça les motive encore moins… et si on arrêtait là ? Ben non justement, c'est dans le débriefing qu'il faut relancer tout ça pour justement les amener à se dire « ben on n'a pas été très fort mais malgré tout on a réussi à faire des trucs », faut rester sur le côté positif des choses, faut pas les mettre plus en difficulté... Mais, voilà je sais pas… je vois pas vraiment… j'arrive pas à cerner ce qui me manque mais je sais qu'il me manque quelque chose…

Q : et tu n'arrives pas à l'identifier…

R : ouais…

Q : c'est plus en termes de technique, d'étayage pédagogique ?

R : c'est l'étayage pédago, la pédagogie dans la simulation, c'est quelque chose de bien particulier, et moi, je manque de notions, de cadre théorique. Le cadre théorique que j'ai, il est très petit, très faible… j'ai pas ces bases-là, je manque de ces bases-là.

Q : quand tu dis la pédagogie de la simulation c'est quelque chose de particulier, qu'est-ce que tu entends par là ?

R : ben je pense qu'il doit y avoir des outils pédagogiques qu'on doit mettre en œuvre et qui sont pas les outils que tu mets en œuvre dans des TD…

Q : tu penses à quelque chose de particulier ?

R : non, non, parce que je connais pas tous ces outils là. Pendant le DU, il y a des gens qui ont abordé des choses mais ça a pas été fouillé donc…on a eu l'idée d'outils pédagogiques qui existeraient mais… moi j'ai recherché un peu sur internet mais quand tu lis un truc sur internet, ça parle pas, quoi… après pour le coller sur ce que tu veux faire… tu vois je pense à Bloom, là, la taxonomie… on nous en a parlé un peu, j'ai essayé de recollé ça avec la simulation mais j'y arrive pas bien, à mettre en œuvre mais je vois que ça reste très empirique et je vois que ça me gêne quelque part… ça me gêne dans la progression, dans l'amélioration de la qualité de la simulation, ça me gêne parce que j'ai pas ce cadre théorique. Le peu que j'ai de cadre théorique, j'ai du mal à le lier à l'exercice de la simulation. Voilà… je vois bien qu'il y a des choses qui me manquent…

Q : est-ce que tu as le sentiment, … parce que tu as quand même beaucoup d'expérience finalement dans l'exercice, que tu arrives à un palier que t'arrives pas à franchir ?

R : j'y suis pas encore mais je sais que je vais y arriver, que je vais arriver à un palier où je m'en sortirai plus. C'est… par exemple, je fais de la formation initiale, moi je trouve ça super simple à faire… parce que les ESI ils sont novices, t'es toujours capable de leur apporter quelque chose, en termes de pratique, de connaissances, de compétences… t'arrives toujours à leur amener quelque chose parce que t'as un niveau au-dessus, ne serait-ce qu'un niveau pratique, t'as une expérience… Mais je me dis si je devais faire ça en DPC, je serai super embêté parce que justement j'ai pas ce cadre théorique qui va me permettre de me raccrocher à des notions pédago très fortes, et les professionnels, ils risquent de me mettre en difficulté parce que en gros, ils ont la même compétence que moi… je peux pas leur apporter la connaissance de la compétence parce que ils ont les mêmes… et c'est justement dans le versant pédagogique que je pourrais leur apporter quelque chose mais je l'ai pas… Je l'ai pas clairement identifié, j'ai sûrement un peu de pratique en pédago parce que je me débrouille, j'arrive à faire les choses mais il me manque quelque chose…

Q : si je te comprends bien, là tu es en train de me dire qu'avec un public de novices, tu amènes de la connaissance, finalement, et qu'avec un public de professionnels tu pourrais pas amener de la connaissance, il faudrait que tu sois dans une autre posture ?

R : oui un peu, on fait pas de la simulation de la même manière avec un novice et quelqu'un de qualifié.

Q : en quoi c'est différent ?

R : la personne qualifiée, c'est dans sa pratique quotidienne : tu vas lui rappeler des choses dans sa pratique quotidienne : il va ré-expérimenter son expérience. Le novice, il l'a pas l'expérience. Il l'a crée, il est en train de la monter son expérience. Donc je trouve que c'est plus facile d'aider quelqu'un à construire son expérience qu'à gérer quelqu'un qui va expérimenter son expérience. C'est différent et moi, ça me mettrait plus en difficulté parce que ce qualifié on va essayer de l'amener vers l'expertise… et pour ça, moi, il me semble qu'il me manque des outils. Alors que le novice, ce novice qu'on a en formation initiale, faut partir de l'idée qu'on ne l'amènera pas vers la qualification. On lui apporte une expérience, ce qu'on fait là, nous, on dit aux ESI « vous avez vécu une première expérience, vous avez géré une situation d'urgence, vous construisez votre expérience… bien que ce soit

tout faux, tout ce qu'on a fait là, c'est faux, ce n'est pas vrai, n'empêche que vous avez construit une expérience et ils le voient… ils disent on a créé quelque chose aujourd'hui », et moi, ça m'est assez facile de faire ça, parce que justement ils sont novices et que la pédagogie du novice elle est différente de la pédagogie du qualifié. On fait pas la même chose. Y a cette notion aussi, une autre notion qui me gêne pas là et qui me gênerait avec un qualifié, c'est la notion d'évaluation, cette remise en question de ses acquis et de son expérience. Ça, moi j'aurai du mal à aller critiquer, mais critiquer au sens large du terme, positif ou négatif, un de mes pairs… et là justement il me faudrait des outils supplémentaires pour arriver à passer cette étape-là de dire je ne suis pas dans la critique d'un de mes équivalents mais je suis là dans la progression pour qu'on aille ensemble dans l'expertise ; et ça je sais très bien que je saurai pas faire. Alors qu'un novice c'est pas du tout pareil parce que déjà ils sont dans le système de formation, donc ils ont toujours cette idée d'être un peu évalué, d'être un peu jugés… bien qu'en simulation, ça ne ressorte jamais et on a essayé de faire en sorte dans nos cas de simulation qu'il n'y ait pas cette notion d'évaluation. On veut pas les évaluer, on veut construire de l'expérience, c'est vachement différent. Et ça je crois que je me débrouille pas mal parce que j'ai pas cette difficulté de dire je vais juger quelqu'un. L'ESI je le juge pas en fait, je le laisse travailler et après c'est à lui de me dire « ben oui effectivement je me rends compte que ça je sais pas faire », et puis on leur dit c'est pas très grave parce que vous êtes étudiants. Par contre, c'est bien d'avoir vu que vous aviez des difficultés dans telle chose, telle chose parce que justement, c'est peut-être là qu'il faut plus axer votre formation, sur je sais pas, le relationnel, … » ; hier, les ESI m'ont très bien dit « on n'a jamais parlé au malade », alors que le malade était conscient, alors je leur dis « comment on aurait pu faire ? », alors l'étudiant il dit « ben oui, du coup, c'est du relationnel, mais on s'attendait pas à ce qu'il y ait du relationnel dans cette situation, parce que nous on vient gérer une situation d'urgence », et à leurs yeux, la situation d'urgence, c'est l'arrêt cardiaque… Et ben oui, justement le malade, il vous a posé 200 fois la question « où est-ce que je suis ? » et personne ne m'a… si, j'ai eu des bribes d'explication : « on est à l'hôpital » mais enfin si on répète toujours la même chose c'est qu'il y a eu un problème quand même… et ils ont bien admis qu'au niveau relationnel il y avait un problème, c'est bien ils ont pointé ce truc-là et on a avancé : on a dit ben du coup, comment on aurait pu faire ? eh bien comme on était 3, est-ce qu'il y en a pas un dans le lot qui aurait pu plus aller vers le malade et lui dire « on va vous faire tel examen… », « vous avez eu un accident », « ah oui, c'est une idée… », c'est à dire qu'il y en a un qui était le leader, ce leader-là, comme il n'y avait pas un rôle de leader à tout moment, il aurait pu se détacher… effectivement le leader il a dit à un moment, « il y a des moments où je faisais pas grand-chose parce que, à partir du moment où j'ai un peu géré mes deux collègues, pendant que l'une posait la voie veineuse, moi j'observe mais je fais rien et à ce moment-là le patient a besoin alors c'est là où j'aurai du y aller » ; là oui, c'est très bien, c'est l'idée… Ben ils ont construit de l'expérience. Ils ont pas construit des trucs énormes mais l'avantage, c'est qu'ils se sont rendus compte qu'il y avait un défaut dans leur simulation. Moi, voilà, c'est ce que j'aimerais…

Q : c'est l'objectif ?

R : oui, voilà c'est l'objectif, c'est un de nos objectifs.

Q : comment finalement tu qualifierais ta posture en tant que formateur dans ces séances ? Ton rôle et ta posture ?

R : alors mon rôle… déjà je suis plus dans mon rôle de formateur… enfin si… il y a un volet formateur, il y a un volet facilitateur et il y a un volet… échange… c'est peut-être pas le bon terme… c'est échange entre professionnels, alors qu'ils sont pas professionnels. Mais on essaie de créer un échange de professionnel à professionnel. Alors déjà, ce qui fait pas mal le truc, c'est qu'ils sont en uniforme et nous aussi, ça, ça joue. Et c'est un échange, moi je le vois, je l'envisage comme un échange entre professionnels : c'est-à-dire qu'on a un langage professionnel, on parle d'un cas clinique. Et moi je les vois pas en tant qu'étudiants. D'ailleurs dans la simulation, pleins de fois, on fait la simulation et on est en train de les tutoyer… Et D. aussi il fait pareil…

Q : quand tu interviens comme facilitateur ?

R : comme facilitateur, médecin ou interne, et on rentre totalement dans ce jeu que ça devient des collègues de travail, au service du patient. On est au service du patient, on travaille tous ensemble et du coup, on dit « vas-y, fais ça, fais-le tout de suite», et ils sont pas choqués… et quand on fait le débriefing, on est presque en réunion d'équipe, presque… bien que moi, j'ai ma posture de formateur : c'est moi qui vais lancer le débat, c'est moi qui vais pointer les points qui fonctionnent bien, les points qui marchent moins bien, mais c'est plus une discussion de professionnels… ce n'est plus une discussion d'étudiant à formateur… il y a une barrière qui tombe à un moment. Et c'est comme, on leur dit « vraiment, quand vous sentez que vous avez une difficulté, n'hésitez pas à l'exprimer », et on voit qu'ils le font facilement, alors que je serais dans une posture strictement formateur, je suis sûr qu'il y aurait un frein, ils s'interdiraient de dire des choses, parce que il y a une histoire de timidité, c'est le formateur… Il y a plein de groupes où je sens que cette barrière-là tombe. Elle se reforme immédiatement à la fin de la simulation, mais elle tombe. Et ça, dans les échanges, c'est hyper-intéressant parce que du coup les étudiants arrivent à nous dire « moi j'ai de la difficulté là-dedans, je maitrise pas et puis je sais pourquoi je maitrise pas,

c'est parce que j'ai pas les connaissances ». Alors que ça, je serai dans ma posture réelle de formateur, ils me diraient pas ça… parce qu'ils se diraient « attends, si je lui dis que je suis nul… c'est pas bon de reconnaitre que j'ai pas trop bossé, quoi »

Q : oui, donc tu penses qu'il y aurait une posture particulière à la simulation ?

R : oui, il se crée quelque chose très ponctuellement, voilà, c'est dans un espace-temps très limité… Je pense qu'il y a un espace spatio-temporel qui se crée et quand on sort de là, chacun retrouve sa posture de formé et de formateur mais à ce moment-là, il se passe autre chose. Dans la simulation, on joue des rôles… alors on les joue un peu comme au théâtre, on fait des rôles très marqués… et les étudiants nous prennent bien pour ce qu'on est quand on joue un rôle. C'est-à-dire que quand moi, je joue le brancardier, ils me prennent vraiment pour le brancardier, je suis plus du tout le formateur. Quand on joue le rôle de l'interne, ils nous prennent vraiment pour l'interne. Alors je sais pas comment on arrive à créer cette dynamique-là, je sais pas comment ça se passe… mais je vois que les étudiants ils nous prennent bien pour ce qu'on est dans notre rôle. Un moment je rentre parce que je suis l'infirmier, parce qu'ils oublient de faire un truc, ce qui va faire buguer la situation, et je rentre et je dis « vous avez un problème avec le malade? » et du coup, je les vois qui s'adressent à moi… je suis pas le formateur, je suis vraiment l'infirmier… et je sais pas comment ça se crée, il doit y avoir un truc qui se crée comme ça.

Q : tu viens de dire, quand je vois que ça bugue, je rentre comme infirmier… ça veut dire que dans ton rôle de formateur, tu évalues la situation en cours d'action et que du coup, tu ajustes ton intervention en tant que facilitateur…

R : oui, oui, oui

Q : comment tu l'appréhendes ça ? c'est pas planifié ?

R : il y a un bordage de scénario, on a bordé nos scénarios en disant : à partir du moment où ils font pas ça dans les x minutes, il faut que j'intervienne, sinon la situation elle va dans le mur, elle s'arrête. S'ils ne reconnaissent pas que le malade est en train de faire un AVC, par exemple, s'ils n' ont pas évalué les signes cliniques, s'ils ont pas fait le bilan neuro, eh bien elle va s'arrêter la situation… Alors ça c'est les gros bornages de scénario, et après ça se fait… c'est un peu empirique, ça se fait un peu au feeling. Par exemple, on sent qu'il y a un étudiant qui d'un coup se met à l'écart, se met en retrait par rapport à la situation, il laisse faire l'autre complètement : on voit qu'il est dépassé par les évènements : soit ça va trop vite, soit il a pas compris… ben il faut qu'on rentre dans la situation pour justement le relancer, le remettre dans la situation. Et c'est là qu'on le fait un peu… c'est pas borné, ça… on peut pas tout borner en fait parce que y a des choses c'est tellement compliqué qu'il nous faudrait un annuaire à chaque fois pour…, c'est impossible… c'est impossible à gérer… il faut que ça se fasse… on sait où on veut aller dans notre situation, on sait que nos deux acteurs, ils doivent avoir un certain comportement, même s'il y a des écarts hein, c'est pas très grave, ça dévie un peu mais ça reste quand même dans l'axe de la situation… et si on voit que ça sort vraiment de l'axe, il faut qu'on rentre… alors justement, là, il faut être très réactif, parce qu'il faut qu'on rentre soit en tant que brancardier… parce que si on rentre en tant qu'infirmier, on va prendre le rôle de l'étudiant et ça va pas le faire… donc si je rentre en tant que brancardier, je vais lui dire « mais il est bizarre le malade, vous ne trouvez pas ? », mais là ; j'ai pas d'autre compétence que de dire que je vois bien qu'il ne va pas bien… alors que si je rentre en tant qu'infirmier, la logique serait que je dise « oh là passe-moi le tensio, vite »… et non, justement, je relance la mécanique mais pour que eux, ils reprennent leur rôle d'infirmier. De temps en temps quand les groupes marchent super bien, le rôle de l'interne, en fait on joue un rôle d'interne qui n'y comprend pas grand-chose…

Q : tu ajustes à chaque fois, en fonction de l'évolution et de la capacité du groupe à gérer la situation, tu ajustes ta facilitation…

R : il faut évaluer la capacité des étudiants à gérer la situation… mais c'est du temps réel. C'est-à-dire que globalement on voit le bornage qu'il faut faire, mais le bornage il se fait en temps réel : si ça fonctionne super bien, on va pas trop les déranger dans leur gestion par exemple du bilan neuro, mais comme ils ont appelé le médecin, il faut bien que le médecin intervienne mais il va en faire a minima, c'est-à-dire qu'il va poser des questions « vous avez fait le bilan neuro ? » ben oui, ils l'ont fait et ils le disent, « y a ça, ya ça »… « vous avez pris la tension », « oui, il a tant », « bon OK, je vous fait la pres » et je fais la pres. Alors que certaines fois, le médecin rentre, on voit que le bilan neuro a pas été fait ou mal fait, le médecin pose la question mais en même temps il le fait, et on reprend des éléments pour faire avancer la situation… mais il faut le gérer en temps réel, ce qui veut dire que tu peux pas l'écrire… tu peux écrire les grandes lignes de ton scénario mais pas… et puis tu as pas le temps… et puis il faut vraiment connaitre les déroulements de scénarios pour ne pas aller chercher l'info en disant alors si ils font ça, faut que je fasse ça, c'est pas possible. Ce qui veut dire que le novice en formation, le formateur novice, il peut pas intervenir parce que il faut qu'il se forme, il faut qu'il gère l'atmosphère de la situation pour se dire à quel moment il doit intervenir mais tu peux pas l'écrire, ça, tout ce qu'il y a à faire…

Q : comment ça s'apprend ça ? comment tu as appris ?

R : j'ai appris en le faisant, mais c'est resté très empirique, sachant que c'est nous qui avons créé les scénarios, donc on les connait par cœur, on les a expérimentés. Alors comme on était très empirique, on les a modifiés… on a même modifié les scénarios en situation, en 2minutes avec A. on s'est dit « faut pas faire ça », et on rentre dans la pièce et on dit « attendez, qu'est-ce qui se passe là ? » et il y a même des moments où on a arrêté le scénario en disant « laissez tomber ça, laissez tomber, on va faire autrement… » parce qu'on voyait que notre scénario était mal monté. Par exemple le calcul de dose… au début, on avait 50 objectifs ! mais parce qu'on savait pas faire ; du coup maintenant on a quoi, 2 objectifs, 2 ou 3 !

Q : vous êtes passés de 50 à 3 ?

R : oui, c'était de la folie, on en était même arrivés à faire du calcul de dose. Première fois où on faisait de la simulation, les étudiants se sont mis à faire du calcul de dose dans leur coin… du coup le malade… Ils comprenaient pas cette histoire d'adrénaline, tout ça… donc ça a fait buguer la situation… On n'a pas réagi assez vite par rapport à ça. Pour la deuxième situation, au moment où ils se sont mis à faire le calcul de dose, on est rentré, on a dit « allez, laissez tomber le calcul de dose, on va faire autrement », et tu leur donnes la *pres* en temps réel « préparez-moi une seringue avec 10 mg dans 10 ml d'adrénaline, c'est dans le tiroir, c'est là, vite tout de suite crac »… pour pallier à ce défaut. Donc en fait, pour le formateur novice, il faut vraiment qu'il s'imprègne du scénario et qu'il les vive, en temps réel, qu'il vienne faire de la simulation et nous on lui donne des outils… on l'encadre à ce moment-là, en disant « tu vois l'axe de progression dans la simulation dans ce scénario c'est ça ». Parce que l'objectif au bout c'est ça, quels sont les objectifs intermédiaires, quel est l'objectif final ? et tout ce qui est déviant, tu pourras pas le gérer… de toutes façons on peut pas lui dire tout ce qui peut dévier mais en gros, on va lui dire « voilà, si ça part plutôt comme ça, tu vois comment tu peux rattraper le coup » mais après… faut être créatif, quoi. Faut se dire « faut que j'intervienne, vite, mais comment j'interviens, quoi, qui je fais intervenir ?… »… L'autre jour, je sais plus ce qu'il se passait, c'est le cadre du service qui est intervenu, qui est entré et qui a dit « je suis le cadre, qu'est ce qui se passe ? vous avez besoin de quelque chose ? … ah oui, il vous manque ça, je vais vous le chercher ». Je sais plus ce qui manquait, un truc qui devait être dans le chariot d'urgence et du coup, on s'est dit qui on fait intervenir ? le brancardier il peut pas se rendre compte de ce qui manque… le cadre c'était plus approprié. Et l'étudiant a bien réagi en disant « il nous manque ça ! » et le cadre a dit « je vais le chercher »… Donc il faut vraiment réagir en temps réel et du coup, il faut avoir de l'expérience… faut voir ce qui va faire que la situation fonctionnera pas… et puis d'un autre côté il faut laisser faire l'erreur… mais j'ai une collègue elle a du mal avec ça… parce qu'on a toujours cette idée de dire « non, non, faut pas faire comme ça ! » eh ben non, faut les laisser aller justement… moi ça me pose pas vraiment de difficulté mais j'ai des collègues ça leur pose vraiment des difficultés de laisser faire des erreurs… mais justement, ce qu'il y a, c'est qu'il faut super bien gérer son débriefing après pour justement amener des éléments par rapport à l'erreur, pour qu'ils comprennent l'erreur, qu'ils comprennent que l'erreur ils vont pas la faire deux fois parce que l'erreur a fait qu'ils sont allés dans le mur. Il y a aussi ça, c'est que quand il y a une erreur de faite, il faut pas que ça aille complètement dans le mur, il faut pas que ça bloque la situation. Donc là, pareil le bornage du scénario, l'étudiant s'est trompé… jusqu'où on peut aller dans l'erreur pour que la situation ne s'arrête pas ? Par exemple, il s'est trompé dans la préparation de la seringue d'adrénaline, il va pas aller l'injecter, parce que ça, ça va tuer le malade… donc comment est-ce qu'on interagit nous, à ce moment là, ben faut trouver une astuce pour dire « tiens, t'as préparé quoi dans ta seringue, là ?, t'as fait comment ? t'es sûr ?», alors du coup, quand tu dis « t'es sûr ? », il comprend que ça va pas, il va refaire… mais parce que sinon, ça te bloque ta situation. Donc la gestion de l'erreur c'est compliqué, jusqu'où tu laisses faire l'erreur ?

Q : donc en fait, il y a toujours un facilitateur… dans chaque scénario…

R : qui intervient ou qui n'intervient pas. Mais la plupart du temps comme ce sont des novices, il intervient, il y a besoin. Ne serait-ce que pour donner un élément clinique qu'ils n'ont pas détecté. Ou leur poser la question « mais il respire votre malade, là ? », ou c'est simplement pour un truc purement technique, c'est tout bête : enlever la tête de lit… ça peut faire bloquer une situation, parce que l'étudiant il sait pas enlever une tête de lit, donc il peut pas ventiler… donc c'est couillon… donc là, c'est le brancardier qui arrive, et qui dit « t'as besoin d'un coup de main ? attends, tiens vas-y ». Alors ce qui marche bien quand on a de la chance, c'est que du coup, l'étudiant il se refocalise sur l'acte qu'il devait faire et du coup, le brancardier n'existe plus pour lui… ce sont deux mains qui sont venues enlever la tête de lit… du coup il interpelle pas le brancardier pour lui dire « au fait tu pourrais pas… », il a pas l'idée… parce qu'il pourrait avoir l'idée « au fait tu veux pas aller appeler le médecin » et ça nous ferait un peu buguer la situation, là moi, je saurai pas trop comment dire « ben non », et ça irait pas parce que pourquoi le brancardier il serait pas en capacité d'appeler le médecin ? mais ça n'arrive pas parce que l'étudiant est tellement focalisé sur son acte qu'il pense pas à l'interpeller. Il y a juste eu un cas où l'étudiant il a dit à l'interne qui était perdu, « ben si vous n'y comprenez rien, allez chercher quelqu'un qui comprend !» et là t'es surpris par la réaction, mais c'est une très bonne réaction ! Mais du coup, il est sorti en disant « merde ! je fais quoi ? », « ben tu prends

ma place et moi, je vais rentrer en disant moi je suis le médecin qui sait, je suis le sachant », donc il arrive, il dit « ah, alors c'est quoi le problème ? » et du coup, ça relance. Mais il faut être deux aussi. Il faut absolument un facilitateur, un technicien et un facilitateur. Un technicien qui gère le mannequin, quand on a le mannequin interactif… et le technicien, moi je pense que le technicien, il faut qu'il soit formateur parce qu'il a ce regard, depuis la vitre sans tain, il est derrière la vitre sans tain ; il voit des choses que même le facilitateur dans la pièce ne verra pas, et il est au contact des observateurs et ces observateurs, ils arrivent à discuter entre eux pendant la séquence. Donc il entend des choses qu'il va pouvoir relancer pendant le débriefing, voilà, c'est l'idée…

Q : donc en fait, le formateur il est « open », tous les chakras ouverts pour voir ce qui se passe là, ce qui se passe derrière lui, ce qui se passe sur le mannequin… c'est un truc cognitif énorme, ça ?

R : ouais c'est compliqué… enfin c'est compliqué… je pensais que ça serait beaucoup plus compliqué que ça… et en fait ça se fait assez facilement…

Q : qu'est ce qui te permet de le faire assez facilement ? parce que quand tu décris tout ça, on a l'impression qu'il faut être extrêmement attentif à tout ce qui se passe partout et qu'il faut en plus prendre des décisions d'action…

R : ben déjà, ce qui facilite énormément c'est … la gestion technique, on la maitrise. Le mannequin, tout ça, c'est maitrisé. Les scénarios sont préparés d'avance donc on a très peu de manips à faire et puis il y a l'interaction avec le facilitateur… ça aide beaucoup, on est deux. Donc on arrive très bien à prendre le relais quand on voit qu'il y en a un des deux qui n'arrive plus à gérer, l'autre prend le relais. Et comme le facilitateur est dans la pièce avec les étudiants qui travaillent, lui voit des choses, il a un regard. Le technicien ou le formateur de l'autre côté de la vitre, avec les observateurs, voit d'autres choses et entend ce que disent les observateurs… Ce qui fait qu'après, mais sans que ça soit dit, on arrive tous les deux à faire une synthèse dans le débriefing… c'est-à-dire qu'on arrive à reprendre des éléments chacun notre tour, se relancer chacun notre tour, à se relancer chacun notre tour, avec nos deux regards… et je sais pas comment ça se fait…

Q : et ça se téléscope pas ?

R : pas trop… je sais pas comment ça marche, mais ça marche. Mais… ah si des fois ça se téléscope parce que on n'a pas vu un truc et puis le facilitateur l'a vu… du coup, on dit rien, on laisse le facilitateur gérer son bout de débriefing… et puis par exemple, quand ça bugue un peu dans le débriefing, que les acteurs parlent pas trop, s'expriment pas trop, n'amènent pas trop d'éléments, c'est souvent le technicien qui dit « vous avez pas vu un truc, là un moment ? » et hop, et du coup, ça leur revient à l'idée, donc ça relance un peu le débat, ce qui fait que ça permet souvent aux acteurs de raccrocher au truc… C'est une espèce de soupe qui se fait mais ça marche bien… Mais qu'est-ce qui fait que ça marche bien ?... On me dirait de poser un cadre théorique là-dessus, je sais pas… je sais pas mais ça fonctionne…

Q : comment ça se passe après, ou avant, avec les autres formateurs avec qui tu co-animes ? ou avec l'autre formateur, puisque vous êtes deux ? justement par rapport à l'expérience d'une séance ? Comment vous la préparez ? est-ce que vous la débriefez ? Comment ça se passe ? qu'est-ce que ça vous apporte ?

R : alors en amont, on se briefe pas trop, sauf sur des détails, parce que maintenant c'est au point. Mais sinon, on se briefait avant oui, ben déjà pour savoir qui fait quoi ? Qui est technicien et qui est facilitateur ? Maintenant c'est toujours un peu la même chose, on a un peu trouvé nos marques. Sur certains scénarios, je vais être le facilitateur, et puis sur d'autres je vais être le technicien. C'est assez bien posé, ça maintenant. Parce que d'interchanger, ça perturbe un peu. On se briefe très peu en amont. Pendant la séquence, on se … on se voit pas, on est là mais on se côtoie, on se parle très peu… sauf si vraiment on voit un point de détail qui nous pose souci… on se dit « mince, comment on va faire ? ». A ce moment là, le facilitateur, il re-rentre dans la salle avec le technicien et on essaie de trouver vite une solution pour notre petit souci… c'est jamais un énorme souci… Par exemple, la panne du mannequin, c'est la grosse hantise des gens qui font de la simulation, que le mannequin tombe en panne… mais nous, on n'a pas ça… mais nous, ben l'expérience fait que, même en cas de panne du mannequin, ben on part sur un autre objectif et puis c'est pas très grave. On est rôdés à l'incident, quoi. Et par contre, après la séquence, on fait un débriefing. Mais pas de la situation, on fait plus un débriefing des étudiants quoi.

Q : ah oui, sur leurs acquis, sur leur participation ?

R : voilà, on se dit « tiens, celui-là t'as vu comment il a fonctionné ? Tu vois, l'interaction entre les deux… comment ça s'est passé. C'est-à-dire, on se dit presque, s'ils devaient refaire une simulation derrière, est-ce qu'on ferait le même binôme ou est-ce qu'on changerait le binôme, c'est plus ça…

Q : d'accord, donc là vous êtes centrés sur les ESI ?

R : oui

Q : et ça vous arrive de débriefer ce que vous avez fait en tant que débriefeurs justement ou dans le courant de l'exercice simulé ? sur les décisions que vous avez prises ? les choix que vous avez faits ? la posture que vous avez adoptée ?

R : oui, oui, quand ça a pas fonctionné, oui. Quand ça a un petit peu bugué… dans l'action, à la fin, on se dit « t'as vu, là, heu… »

Q : en fait, dans l'exercice simulé ?

R : oui, sur l'action en elle-même. Il y a quelques temps, mais ça s'est estompé un petit peu… quand on fait l'analyse avec les ESI, cette fameuse analyse où on leur donne quelques éléments cliniques et qu'ils se demandent « qu'est-ce qu'il peut bien avoir ce malade ? », moi je sais que j'étais plutôt partie prenante, c'est-à-dire que j'avais tendance à un peu trop aider les étudiants sur certains points, alors qu'A était très en retrait… effectivement après, on s'est dit effectivement « faut pas tant les aider que ça parce qu'on reviendra dessus au débriefing » et effectivement, moi j'avais vu qu'au débriefing ça me gênait, parce que les ayant trop aidés pendant l'analyse, je manquais d'éléments après pour débriefer… parce que je leur avais quasiment donné la solution… donc ça on l'a vu, et du coup, maintenant je le fais plus. Mais dans l'action, quelquefois il y a des petits passages à vide, des petits trucs qui fonctionnent pas donc ça on le fait à la fin de la séquence, pendant qu'on s'occupe du matériel pour réinstaller la salle… mais c'est pas posé parce qu'on n'a pas de temps : c'est la pause de 10 minutes des étudiants, on réarme le matériel, on remet en place la salle, le mannequin, on change le scénario sur le simpad, et en même temps, on se dit « tiens, tu vois, là pour la situation d'après, faudrait peut-être pas faire comme ça ; tu vois là cet étudiant comment il a fait là, ça fonctionne pas… » et on change, c'est presque du temps réel, c'est juste avant, quoi. Alors c'est… je pense que pour certains formateurs, ce serait très casse-gueule parce que faudrait qu'ils aient pris le temps de s'imprégner du truc… et nous ça se passe assez bien on est assez réactifs… il y a des choses on les a changées en 2 minutes. Ce truc-là ça marche pas, alors comment il faudrait faire ? donc on reprend, parce que ça implique des changements en amont, donc comment on va faire ? tu rentres pas à ce moment-là, du coup. Parce que t'as vu, quand tu es rentré, ce que ça a fait ? ah ouais, alors attends, je rentre quand ? donc faut que je change de rôle, du coup… faut pas rentrer comme brancardier, ça va pas… alors tu rentres comment ? ben comme infirmier alors ? bon ben on essaie…

Q : vous êtes tout le temps dans les hypothèses aussi, sur ce que ça peut donner et comment ?

R : oui, sur le déroulé à venir.. c'est-à-dire si je rentre en tant que, et si je donne telle information, ça va impliquer quoi ? est-ce que ça va faire buguer le truc ? Mais du coup, comme on l'a pas posé longtemps à l'avance, … et je suis pas sûr que ça aide de l'avoir posé longtemps à l'avance, parce que tant qu'on l'a pas expérimenté, on connait pas la réaction des étudiants… L'autre jour quand on a fait rentrer Véro en tant que cadre, on savait pas comment allaient réagir les étudiants… et en fait, ça s'est bien passé… mais ça se serait mal passé, il aurait fallu faire un changement du changement… on aurait trouvé hein…

Q : c'est très incertain tout ça

R : c'est incertain ouais… ce qu'il y a aussi, c'est… alors c'est ce qui me fait dire que je suis beaucoup plus à l'aise avec des novices qu'avec des gens qualifiés, c'est qu'on peut changer pleins de trucs, ils s'en rendent pas compte, quoi… ils se rendent pas compte qu'on étaient partis dans le mur, quoi… et le fait de réajuster le truc, comme ça en 3 secondes, ils se rendent pas compte parce qu'ils sont tellement dans l'action… alors qu'avec des gens qualifiés, il y en a certains qui se mettraient en retrait et qui diraient « attend, qu'est-ce qu'il est en train de nous faire ? »… et avec les novices, ça n'arrive jamais… Comme quand on met le scope et qu'il y a une fibrillation, très souvent ils le voient pas alors un jour on s'est dit on va pas mettre le scope… et puis un jour le scope était en asystolie et le def était posé et allait dire « choc recommandé », ah ! je me suis dit s'il y en a un des deux qui demande de choquer et l'autre il dit asystolie ? ça va pas là ! alors comment je fais là ? je rentre, je rentre pas ? il faut que je reprogramme le mannequin pour qu'il soit en fibrillation, donc le facilitateur, je le fait revenir ? je lui demande de leur montrer le scope, qu'il est bien en fibrillation… parce que j'ai peur qu'ils aient vu asystolie… et du coup, ça a recadré la situation.

Q : donc en fait, c'est les aléas techniques aussi qui vous obligent parfois à intervenir ?

R : oui… parce que… alors c'est posé pourtant sur le papier : le scénario il est posé, mais de temps en temps on oublie un truc… comme l'autre jour, je me suis aperçu que le mannequin il pouvait être en arrêt cardiaque et continuer à tousser !

Q : c'est le problème du paramétrage…

R : c'est le paramétrage du mannequin qui est défaillant. C'est-à-dire que moi, dans mon idée, le mannequin, je le mets en arrêt cardiaque ; donc si je mets en AC il tousse plus ! mais là j'entends qu'il tousse ! alors il faut que je

recherche dans le SimPad comment le faire arrêter de tousser… mais ça prend un peu de temps… alors ça va que les ESI ils percutent pas à la seconde près parce que sinon, il dirait « attends, il tousse, il est pas en arrêt ! ». ce qu'il y a c'est qu'il faut être hyper-attentif. D'ailleurs, c'est ce qu'on dit à la fin d'une séance de simulation, il faut pas nous demander autre chose ! et les étudiants nous disent la même chose. Hier les ESi, on les avaient trouvés un petit peu light le matin, ils étaient hyper-performants l'après-midi… eh bien à la fin de l'AM, il y a deux étudiantes qui nous ont dit « en fait la 3ème situation on la vit pas très bien parce qu'on est fatigués » et on a pas du tout la même attention que lors des 2 premières ; les 2 premières on était tellement dedans qu'on s'est épuisés. Et oui, ils étaient épuisés… et nous aussi on est fatigués parce qu'il faut être constamment sur la brèche, constamment attentifs, pour cerner complètement ce que font les ESI et bien voir ce qu'ils font pour que le débriefing soit pertinent après, et aussi recadrer quand il y a une défaillance, voilà…

Q : est-ce que tu dirais que finalement il faut des compétences spécifiques pour mener cet exercice ?

R : oui… Moi ce qui me manque c'est le cadre théorique…

Q : mais ça, c'est pas forcément spécifique à la simulation ?

R : non c'est pas spécifique, n'empêche que pour être formateur en simulation, déjà il y a un volet technique et logistique… là c'est complètement obligatoire. Si on n'a pas la capacité à se débrouiller avec le mannequin pour le faire fonctionner et à pas être réactif quand il y a une défaillance, ça ça peut pas fonctionner. Ensuite, il faut être créatif. Faut être bon dans sa spécialité…

Q : faut être un expert ?

R : faut être un expert… en tout cas, dans le lot, il faut qu'il y en ait un qui soit expert. Si l'autre est novice c'est pas très grave mais il faut qu'il y en ait un des deux qui soit expert.

Q : donc sur la clinique

R : sur la clinique… ça peut être le technicien à la limite, mais il faut qu'il y en ait un qui puisse amener des éléments, corriger, qui puisse aider son collègue novice dans la prise en charge, et puis être capable de répondre aux ESI… il faut parfaitement maitriser ses scenarios, donc il faut… la plupart du temps, ce sont des scénarios d'urgence, donc la plupart du temps, ces scénarios-là, je les ai vécus en vrai, dans la vraie vie, donc… Mais si ce sont des scénarios qu'on a pas vécus dans la vraie vie, il faut trouver un expert extérieur qui va nous aider dans le scénario… Par exemple, on avait des scénarios, je sais que les traitements ont changé… on est allés voir un médecin, un urgentiste qui nous a validé… du coup, il y a une caution médicale, ce qui est très bien, ce qui est même nécessaire, essentiel, obligatoire… La caution médicale, elle est obligatoire pour être crédible… faut que ce soit la vraie vie… Si on lui dit de faire du Rapifen alors que c'est même plus distribué dans les hôpitaux… L'IADE à qui on dirait ça, il va dire « non mais oh, vous sortez d'où ? », ça casse complètement le truc ! Si c'est pour des gens qualifiés, il faut absolument une caution médicale, il faut qu'on puisse leur dire « c'est validé par un médecin », donc en plus il faut qu'il y ait une caution médicale. Et pour le formateur, il faut une expérience je pense, une expérience dans la simulation…

Q : c'est-à-dire en tant qu'apprenant ?

R : oui, faut y être passé, quoi.

Q : qu'est-ce que ça amène d'y être passé ?

R : ben on s'est mis dans la posture de l'apprenant, et du coup, c'est pas du tout la même chose que la posture du formateur et dans la posture de l'observateur… faut avoir joué tous les rôles en fait.

Q : ça permet de comprendre quoi ?

R : ça permet de se mettre dans la peau de l'apprenant et de comprendre ce qu'il vit. Comprendre le niveau de stress, qu'il y a un certain stress qui se crée alors même que tu sais que c'est pas la vraie vie… Faut l'avoir vécu pour savoir que l'étudiant là, il vit une situation stressante… donc il est logique que dans certains moments, il ait cette réaction, parce qu'il y a un phénomène de stress… c'est spécial… Moi j'ai beaucoup découvert ça quand j'ai fait le DU à Dijon… Je m'en étais pas trop rendu compte avant…même quand tu essaie tes scénarios entre formateurs, il n'y a pas de stress, parce qu'on arrête quand tu veux… Quand tu te mets vraiment dans cette posture d'apprenant avec des gens, des formateurs et des observateurs, ben c'est pas la même ! même ton rôle de facilitateur, quand tu es avec des gens extérieurs, tu le joues pas pareil. Moi je sais que à Dijon, on m'a demandé d'être facilitateur d'un élève sage-femme, de jouer le rôle d'aide-soignant, parce qu'elle maitrise pas complètement la technique de la table de réa néonat… ben ça m'a posé souci… pourtant j'étais normalement dans la posture du formateur…le gars dans la maitrise quoi… et d'un coup j'ai eu plusieurs difficultés : me positionner comme aide-

soignant, donc limiter mes fonctions… alors là j'ai complètement dépassé mon truc ! parce que je voyais qu'elle ventilait mal le bébé… je lui ai dit « faut faire comme ça » et je me suis repris, non, non… trop tard, c'était fait, c'est l'instinct quoi…

Q : les automatismes…

R : oui, les automatismes… j'étais tellement dans le rôle que du coup j'ai dit non non faut pas faire comme ça ! le fait d'être avec des gens extérieurs, ça m'a perturbé… alors que quand je fais le facilitateur ici, j'aurai jamais fait ça ! parce que je connais parfaitement les limites de mon rôle. Mais ici, ici dans mon chez moi, dans ma simulation ! voilà… et j'ai vu les autres formateurs qui étaient avec moi, ça a été la même chose ; ma collègue qui est formatrice sage-femme, elle avait énormément de mal à se positionner simplement en tant que sage-femme… elle a toujours cette tendance à reprendre son rôle de formatrice… être toujours dans l'explication, le raisonnement, l'apport de connaissances, tout ça… elle était toujours dans « oui mais tu vois, si tu … et stop ! faut que je m'arrête là parce que je dépasse le cadre de mon rôle de sage-femme»… et donc je me dis ça doit être un peu pour tout le monde pareil, le fait de se limiter, c'est le jeu de rôle… je suis pas trop pour les jeux de rôle, moi… le jeu de rôle tout est faussé : les lieux ne correspondent pas, les acteurs ne correspondent pas, les facilitateurs ne correspondent pas… d'ailleurs je trouve que nous quand on est facilitateur et qu'on change de rôle, déjà je trouve que c'est très border line, parce qu'on passe de brancardier à interne… et encore on s'astreint à ne jamais jouer 2 rôles dans la même situation…parce que je pense que ça crée un biais… physique quoi… oui l'histoire du simulacre… le simulacre… moi je pense que les jeux de rôle c'est contre-productif… des fois ça crée des tensions entre les participants, des tensions qui sont non appropriées… ça crée un mal être on va dire, et ça crée des blocages… même si tu leur dis on va plus faire de jeux de rôle, on va faire de la simulation, ils restent dans cette idée d'avoir mal vécu cette expérience-là parce qu'ils étaient mal à l'aise, parce que ça s'est pas bien passé… c'est pas parce qu'ils avaient pas de connaissances, mais c'était l'ambiance générale du truc qui a fait qu'ils étaient pas dedans… le fait de voir quelqu'un qui correspond pas à ce qu'on leur dit… du coup moi je suis sûr que si on fait des jeux de rôle avant, ça va faire buguer la simulation… complètement, parce qu'ils vont rester dans cette idée de mal vécu… moi j'ai vu des ESI sortir de jeux de rôle là, ce qu'on fait un peu là… avec un mal être mais vraiment être mal à l'aise, quoi… disant « c'est n'importe quoi… je peux pas m'exprimer là-dedans parce que il y a plein de trucs qui correspondent à rien, je suis perdu… »… Je suis complètement contre le jeu de rôle !... Qu'on fasse du serious game, ça n'a rien à voir, c'est pas du tout les mêmes objectifs… j'ai raté, je peux recommencer 20 fois… je peux m'arrêter, revenir en arrière… le jeu de rôle… tu peux pas. La simulation ça n'a rien à voir…

Q : pour terminer… tu as fait un DU… ça t'a apporté quoi finalement concrètement sur le plan des compétences ?

R : ça m'a amené de me confronter à d'autres expériences, avec d'autres formes de simulations… ça m'a conforté dans mon idée de départ, c'est que ce qu'on faisait ici c'était pas si mal que ça…bien qu'on ait fait quelque chose de très empirique… ça m'a permis de voir que les grands penseurs de la simulation on va dire sont bien plus avancés que nous… mais qu'on est dans la même mouvance… ça m'a permis de voir aussi des contre-exemples flagrants de mal-organisation… à nos dépends, mais c'est pas grave… ça nous a bien montré ce qu'il faut pas faire : une simulation mal organisée, c'est une simulation qui va buguer… et ça je l'ai vu plein de fois et on a tous vu que si on est pas super-organisés, la simulation, ça peut pas fonctionner… c'est-à-dire qu'on est tout de suite bloqués par des problèmes techniques, par des problèmes pédagogiques… si j'attends un élève infirmier et que je me retrouve avec un interne d'anesthésie, eh bien les objectifs, je suis désolé mais c'est pas les mêmes ! je vais pas du tout parler de la même chose ! Même le facilitateur, s'il est pas un peu rompu à la technique, il saura pas se positionner, que si les acteurs sont pas briefés largement à l'avance, ça marche pas… parce que j'aurais eu du mal à expliquer les choses… leur rôle, les limites à leur rôle… faut pas partir dans un délire, faire n'importe quoi… Le contre-exemple est très intéressant… Ce qui veut dire que la simulation, c'est pas du bricolage ! On a longtemps bricolé mais même quand on bricole, il faut avoir vachement d'appui, avoir des fondements et des bases bien solides parce qu'on sait que tout le reste ça va bricoler… et si on n'a pas ces bases-là, on n'y arrivera pas… oui le DU ça m'a amené ça… et puis ça m'a amené de voir ce qui se passe ailleurs avec Nyssen, là… et oui, on est loin de l'expertise en simulation, on est très loin… parce qu'il nous manque plein de choses… mais on est dans la bonne direction…

Q : et alors justement, qu'est-ce qui pourrait t'aider à aller plus loin ? ou quels moyens tu te donnes pour aller plus loin ?

R : la formation

Q : quelle formation ?

R : je sais pas… la formation avec des experts… mais quel type de formation ?... moi je me dis, le DU que j'ai fait, c'est l'introduction à la formation… c'est une très bonne introduction. Un formateur novice, l'envoyer faire un DU c'est une bonne chose, il reviendra avec des bonnes notions de novice… mais il aura pas l'expertise…

L'expertise il l'aura en pratiquant… c'est un peu comme quand tu deviens infirmier spécialisé : il faut une formation, il faut aller se confronter à la simulation et après il faut faire une formation complémentaire en pédagogie et puis se confronter à des gens qui sont experts en simulation… même si ce sont des conférences ou des choses comme ça… moi je pense que si on a une formation avec cette dame là Nyssen, il y en a d'autres, je me rappelle plus leurs noms, avec des gens comme ça, si on a une formation… même pas diplômante, enfin si pour la reconnaissance, faudrait que ce soit diplômant… mais ne serait-ce que des conférences avec des gens comme ça qui t'apportent des outils pédagogiques… alors il y a l'expérience, parce que eux aussi sont partis de l'expérience mais ils ont construit quelque chose avec ça… ils ont construit de la pédagogie derrière… voilà c'est ce qui manque derrière… c'est ce qui manque pour qu'on avance… Le cadre théorique… Après, le cadre théorique, faut le ramener à l'expérimentation… faut pas faire un cadre théorique pour faire un cadre théorique, ça sert à rien ! Faut le ramener à la simulation et je pense qu'on avancera si on a ce cadre théorique… Je pense qu'on va encore arriver à un mur…à un obstacle à un moment, nous, bien qu'on ait que des ESI à former… on manque de ça…de ce cadre… Je pense qu'un master en simulation, ça serait…mais vraiment ciblé sur la simulation, pas un master qui s'intéresse à je sais pas au management… ciblé sur la simul… sciences de l'éducation avec une option sur la simulation.. Parce que sciences de l'éducation c'est bien, mais si c'est pas raccroché à la simulation alors que c'est un truc un peu particulier, ça va nous amener des choses oui, mais ça sera pas assez spécifique… Mais master sciences de l'éducation, option simulation, ça serait bien ça… et pas partir dans la psycho, dans tu vois des choses, ce qu'on a fait un peu à Dijon par moment…

Q : les différentes approches du débriefing ?

R : oui mais ça, qu'il y ait de la psycho là-dedans, ça peut le faire, je pense c'est pas mal… mais vu le niveau du DU qu'on a eu… c'était pas très pertinent je trouve… à la limite, on savait pas mener un débriefing mais on nous parlait des aspects psychologiques du débriefing ! Fallait commencer par savoir comment faire un débriefing ! ça me parlait vaguement mais comme je connais pas le début… déjà parle-moi du débriefing avant de me parler d'un point particulier du débriefing ! ce serait pas mal… mais je pense que si on avait le cadre théorique déjà ça nous aiderait énormément dans le débriefing … alors dans l'action pas du tout je pense, mais par contre dans le montage du scénario, je pense que on a du mal des fois à se dire quel est l'objectif ? On y arrive mais il faut qu'on cherche un moment… c'est quoi notre objectif ? et puis des fois on a déjà 5 objectifs…ouais bof, quoi… ça nous manque, ça…voilà. (…) *Fin de l'entretien*

1.3. Entretien préliminaire : formateur F3

Q : … qu'est-ce que la simulation représente dans ton activité de formateur ?

R : de manière générale ? … ça reste une méthode, parmi d'autres. Mais elle a la caractéristique de se caler bien au niveau de l'apprentissage de et par l'action… parce que en fait c'est qu'un support à créer une situation, ce qui est pédagogiquement structurant parce que on va créer un obstacle, donc à ce moment-là, on est vraiment dans l'apprentissage à partir de l'obstacle, par la posture réflexive. Donc c'est je dirais un outil de choix au niveau de la méthode en elle-même mais aussi de ce qu'elle permet dans la relation pédagogique parce qu'on travaille avec des petits groupes… on a une relation vraiment dans la co-construction… Et puis au niveau de la relation pédagogique… peut-être c'est illusoire, hein, de parler d'être en synergie… en tout cas, ça réagit au niveau de cette dimension de l'apprentissage, il y a un biais on est forcément dans une relation maitre-élève, on est bien d'accord, mais en même temps il y a l'apprentissage dans le plaisir, l'apprentissage dans le partenariat…

Q : est-ce que tu dirais que dans ce format-là, il y a quelque chose de spécifique pour le formateur ?

R : oui…

Q : en quoi ?

R : ben justement dans cette posture pédagogique on part avec une sécurité de l'étudiant, on crée de l'obstacle mais en même temps on est aidant, c'est une relation de partenariat et d'accompagnement… mais en en même temps, nous on travaille beaucoup à deux dans la simulation, il y a une posture pédagogique en termes de co-animation, de conjonction… on va aussi regarder en terme de posture pédagogique puisque qu'en fait on interroge… La posture elle est intéressante à plusieurs niveaux. Oui dans la relation pédagogique, il y a quelque chose de… de la confiance, de la bienveillance… c'est quelque chose de très important… et que je retrouve moins ailleurs… c'est dû aussi aux petits groupes, mais dans l'intention, il y a quelque chose de différent… il y a quelque chose de l'ordre de l'engagement mutuel…

Q : tu utilises la simulation dans quel contexte ? pour quel type d'apprentissage ?

R : pour tout ce qui est soins d'hygiène et de confort et tout ce qui est ergonomie… et surtout sur le raisonnement clinique… autour du vieillissement, de l'ergonomie, il y a vraiment un lien avec les situations emblématiques. Au 2ème semestre pour l'entretien d'accueil, pour les soins relationnels et puis tout ce qui est éducation thérapeutique… on fait de la co-explicitation en petits groupes… nous on n'a pas de mannequin, donc ce qu'on va faire, c'est essentiellement à partir des jeux de rôle… on les fait travailler le travail d'équipe à partir d'une situation…

Q : tu dis les jeux de rôle… mais vous utilisez des patients standardisés ?

R : non c'est les étudiants qui jouent le rôle… moi j'ai beaucoup travaillé sur les jeux de rôle… c'est intéressant pour eux de se mettre à la place du patient, de l'aide-soignante, de l'infirmière… on cherche à développer la compétence relationnelle…

Q : est-ce que le fait de faire jouer le rôle du patient a un étudiant, c'est pas quelque chose qui est un frein à l'immersion fictionnelle dans la situation pour l'étudiant qui joue son propre rôle ?

R : tu veux dire de prendre le rôle du patient ?... sans doute pour certains… et autrement, c'est assez étonnant de voir… même s'il y a de la résistance au départ… en fait quand on travaille sur l'éducation thérapeutique, les étudiants se retrouvent bien dans la situation de jeunes patients… les patients simulés, sans doute que ça apporterait quelque chose d'autre, ça donnerait une autre dimension…

Q : toi, en tant que formatrice dans ces exercices-là, qu'est-ce que tu fais ? concrètement quelle est ta pratique, quel est ton rôle là-dedans ? à la fois pendant, et même avant et puis aussi après dans le débriefing ?

R : en fait on est plusieurs déjà, on n'est pas seul… on est deux… ben on présente le scénario, les éléments contextuels, les rôles, puis on leur demande qui veut jouer quoi, demander leur participation active… puis on leur explique les attendus et puis on briefe les acteurs, qui ont chacun leur rôle… et puis sécuriser et puis organiser l'environnement, sécuriser, expliquer le déroulement… et puis organiser l'espace et les accompagner… et puis après, nous on n'a pas encore de vitre sans tain, ce qui fait que les étudiants qui sont observateurs sont dans la même salle que ceux qui jouent donc il faut réguler le groupe par rapport à ce qui peut se passer… et puis voilà, parfois intervenir pendant le jeu de rôle… avant j'intervenais beaucoup… mais on n'est pas très très aidant au niveau du mouvement qui s'est créé, ce qui fait que j'interviens plus… voilà qu'est-ce que je fais ? je gère le temps…

Q : et alors après dans le débriefing, comment tu t'y prends ?

R : ah, c'est une grande question actuellement… ça me pose un peu de souci parce avec la vidéo, avant sans vidéo, je trouve qu'en termes de réflexivité c'est un peu moins compliqué qu'avec la vidéo… alors la place de la vidéo c'est une grande question… déjà au départ, c'est la mise en route, c'est important parce que il faut créer la confiance pour qu'ils soient à l'aise, recréer la dynamique, donner la parole… au départ on leur demande comment ils se sont sentis dans la situation… pour favoriser les échanges à ce moment-là… faire réagir les autres… et puis après c'est là qu'on a un peu le problème avec Studiocode… en fait l'image casse un peu la dynamique de réflexivité… même s'il y a des choses très intéressantes, c'est pas la question… j'arrive pas à saisir comment utiliser véritablement l'image dans le débriefing… je trouve qu'il y a des choses intéressantes, alors on débute avec ça… là on fait défiler tout le film… on regarde et puis après on revient sur ce qui a été important pour eux… voilà je trouve que c'est plus simple de débriefer avec les mots… les gens restent plus en interaction… je sais pas comment l'expliquer, je trouve que même au niveau de la forme c'est différent, c'est peut-être moi, j'ai du mal avec ça…

Q : est-ce que le fait que ce soit plutôt sur des soins qui relèvent du domaine relationnel, plus que sur des soins d'urgence, est-ce que cette question de la vidéo elle est différente en fonction de la situation ?

R : oui je pense, parce que dans un acte technique, il y a quelque chose à faire… on n'a pas les mêmes apports en termes de réflexivité… dans le jeu de rôle, on va rechercher qu'est-ce que tu t'es dit à ce moment-là… dans la situation d'urgence même si effectivement si on a fait les choses de telle ou telle manière, ben il y a une opération mentale qui a amené l'action… mais dans le jeu de rôle… je pense que c'est un outil intéressant parce que les gens se rendent pas compte de ce qu'ils ont pu dire… et donc la vidéo c'est la trace objective… donc là ça a un côté très intéressant, et en même temps… je sais pas… mais j'ai pas encore trouvé la manière de l'utiliser … parce que par exemple, quand tu fais des tags avec Studiocode, c'est par rapport à ton obstacle et tes intentions… et en même temps ces tags, c'est pas si simple que ça à poser, à construire… et les tags, c'est toi qui les introduits par anticipation, et c'est pas forcément ce qui a été marquant pour la personne… c'est dedans, c'est dehors, je trouve que c'est compliqué…

Q : et qu'est-ce qui pourrait t'aider, justement pour une meilleure maitrise ou pour arriver à être plus satisfaite dans ta façon de débriefer le groupe ?…

R : ben travailler sur… de débriefer le débriefing…

Q : et alors, ça, ça se passe vous avez l'occasion de le faire ?

R : on a fait des enregistrements et en fait on prend pas le temps… parce qu'en fait, je pense qu'il faudrait être plus clair sur ce qu'on cherche dans le débriefing… mais c'est pas exploitable parce qu'en fait on n'a pas de temps alloué à ce travail-là… Il faudrait prendre le temps d'analyser.

Q : par rapport à ta façon de débriefer les étudiants, est ce que… alors tu as parlé des tags qui permettaient de repérer un peu par anticipation grâce au logiciel Studiocode… mais finalement, en dehors de ça, comment tu choisis les moments à débriefer ? est-ce que c'est plutôt les étudiants qui choisissent ? est-ce que tu as quelque chose en tête bien planifié ? est-ce que tu fonctionnes de façon plutôt intuitive ?

R : il y a vraiment cette idée de l'obstacle, vraiment dans ma tête, mon intention pédagogique elle est portée sur l'obstacle que j'ai introduit dans le scénario…

Q : quel type d'obstacle ?

R : par exemple, l'étudiant vient pour organiser le transfert en SSR pour raison de place, et le patient n'a pas été prévenu qu'il était transféré… donc là, il y a un refus, ou une réaction vive et là on va travailler sur comment l'étudiant fait face, les attitudes, les paroles, comment il gère les souhaits de la personne… ou c'est un patient qui dit « je me sens pas bien, j'ai peur de mourir », c'est un obstacle qui est à chaque fois très marqué… mais des fois, ils vont pas jusqu'à l'obstacle et là, le scénario se dégonfle !

Q : et qu'est-ce qui se passe là ? comment tu gères ça ?

R : tu essaies de vois ce qui les a amenés à ne pas aller jusque là… comment ils y sont arrivés.. parce qu'il y a toujours finalement des choses à explorer… en fait il faut toujours donner du sens à ce qu'ils ont fait… il y a toujours du sens…

Q : est-ce que tu te trouves des fois en difficulté dans les débriefings ?

R : oui, oui, ça arrive… quand le scénario, ben il y a pas grand-chose dedans… on est un peu sec… et puis bon, c'est pas très apprenant… c'est toujours intéressant mais en termes d'apprentissages, c'est pas concret… c'est beaucoup d'énergie déployée pour quelque chose qui bof… on a passé un bon moment ensemble mais bon… c'est pas le top… Qu'est-ce que je peux avoir comme problème ?... au niveau émotionnel par exemple… là c'était plus en formation continue… quelqu'un qui… en fait la situation faisait complètement écho à quelque chose que la personne vivait avec des parents… donc c'est quelque chose qui l'a remué énormément… donc les gens sont surpris par ce qui leur arrive… c'est pas tellement le problème de le gérer, c'est que les gens ils sont bousculés et puis après ils partent…(23)… Les gens sont surpris de la puissance de l'outil… notre métier ça va être de rassurer aussi, de désamorcer les réactions à ce qui peut se passer… il y a la notion de confidentialité aussi, ce qui se dit là reste là… on le pose comme un préalable du travail, du jeu de rôle… Mais c'est une difficulté pour les participants… et là il y a nécessité vraiment de réassurer… de dédramatiser… là on voit bien que c'est quelque chose qui effraie… c'est des moments d'émotions… ça peut les déstabiliser…

Q : est-ce que tu dirais qu'il faut des compétences particulières au formateur pour animer ce genre de séances ?

R : oui, oui… déjà dans la posture : il faut être dans une démarche compréhensive, au sens où il y a un regard très positif sur l'autre… Il faut des compétences à mener le groupe, à faire interagir les gens… à construire quelque chose qui soit suffisamment structurant… je pense que c'est vraiment important de gérer ce qui peut se passer… ne pas craindre l'émergence d'émotions… à mon sens, ça me parait assez important d'en avoir fait soi-même… pour comprendre ce que ça représente comme engagement mais que c'est pas dangereux non plus… et puis des compétences collectives aussi… des compétences à travailler ensemble, à partager ensemble… autant avec les étudiants qu'avec les autres collègues… et je pense qu'on peut le faire pas forcément en co-animation… c'est assez variable on va dire… mais je pense que la meilleure compétence, elle se fait par voie de compagnonnage… c'est intéressant ce regard extérieur pour comprendre comment on a organisé l'activité, comment on l'a anticipé, je trouve que c'est un travail formateur qui est hyper passionnant… et puis on se remet dans une position un peu plus basse… c'est une notion de bienveillance, tu vois…

Q : entre formateurs ?

R : oui et puis même avec les étudiants… et mesurer tous les enjeux émotionnels, voilà c'est ça… La question du respect est très importante aussi… Et puis faire interagir… parce que sinon, c'est facile de garder la main, mais le groupe peut se vivre dans l'économie… il faut laisser le groupe se vivre et ça nécessite de… d'être formé… de mesurer les enjeux de l'apport, de la structure, de l'environnement… il y a beaucoup de choses qui influencent… Moi, ce que j'ai pu retrouver c'est la peur des formateurs… de pas gérer, de pas gérer le scénario, le mannequin, ça demande aussi d'accepter de dire « ben oui, je peux me tromper, quoi »… On n'est vraiment plus dans une position de toute-puissance comme quand on fait des cours magistraux…

Q : et ça, c'est difficile ?

R : ça dépend, moi je peux parler que pour moi… Moi j'ai appris, si tu veux, beaucoup avec cette technique psycho-corporelle… moi j'aime pas les cours magistraux !

Q : quand je t'entends, et ça fait écho à ce qu'a dit une de mes collègues, est-ce qu'il y aurait un « profil » formateur en simulation ? est-ce qu'il faudrait avoir une certaine approche de la pédagogie pour enseigner avec la simulation ?

R : ben… t'as la réponse dans ta question ! Quand on voit un peu ce qui se profile dans les équipes de gens qui sont intéressés par la simulation, et les gens qui ne sont pas du tout intéressés, oui je pense que ça demande vraiment des efforts particuliers et surtout de pouvoir gérer l'incertitude… parce que t'en sais rien finalement comment ça va se passer finalement… Là tu perds la maitrise… Parce que la maitrise que tu as, c'est la maitrise de la pédagogie, pas la maitrise du contenu… Tu crées avec ce que l'autre va dire… Tu as intérêt à avoir des outils, une boite à outils, pour pouvoir réagir sur le contenu, pas forcément ce que tu avais imaginé… Alors tu l'a globalement envisagé, mais tu sais pas vraiment complètement dans quel sens ça va partir… Oui, je pense qu'il y a un profil formateur…

Q : et ce profil il serait issu de quoi ? de l'expérience antérieure ? de son expérience en tant qu'apprenant soi même ?

R : c'est difficile de généraliser mais au travers de gens que je côtoie et qui sont engagés actuellement dans la simulation, il se trouve que les gens avec qui on travaille ont eu des expériences assez diversifiées auparavant, et eux-mêmes ont expérimenté pas mal tout ce qui était en lien avec la relation... acceptent de questionner leurs pratiques… ce sont des gens qui acceptent de travailler en commun… et qui sont pas « jugeant » dans leur approche de l'autre… voilà un peu le profil des gens que j'ai rencontré… aussi pas mal de gens issus de la psy, des gens qui ont une approche particulière de la relation… Moi je trouve que la relation d'aide elle est au cœur…

Q : ce qui est intéressant aussi, c'est qu'il y a aussi beaucoup de formateurs qui sont des gens issus du terrain, qui n'ont pas forcément une formation en pédagogie… là je généralise un peu à des gens qui exercent dans les centres de simulation… et qui sont des praticiens et qui, par rapport à ce que tu dis sur l'expérience et le bagage en pédagogie, tu as parlé de boite à outils… Comment tu vois ça, par rapport à ces personnes qui n'ont pas forcément de formation en pédagogie et qui pourtant font de la simulation ?

R : je suis un peu réservée… je pense qu'il y a plusieurs niveaux en simulation… Je pense que tu vas accompagner le groupe là où tu peux toi-même aller… Ben oui, tu peux faire de la simulation pourquoi pas… mais l'engagement sera pas de même nature selon la manière dont tu vas accompagner le groupe… oui, on peut travailler sur la gestuelle… mais je pense pas que le travail réflexif il soit très structurant… si tu es pas dans le raisonnement clinique, je pense que tu peux pas amener un processus réflexif qui sera transposable, tu vas plus les amener à quelque chose qui sera de l'ordre de la prise de conscience parce que là, c'est plus que ça de ce qui est en train de se jouer… si tu restes uniquement dans l'opérationnel… d'autant plus s'ils ont pas eux-mêmes l'expérience, ça me parait un peu compliqué…

Q : revenons à toi… tu as eu une formation spécifique sur la simulation ?

R : j'ai été formée au jeu de rôle…

Q : tu n'as pas fait le DU simulation ?

R : non, j'ai été formée au jeu de rôle dans les années 90, approche centrée sur la personne, approche rogerienne… et je pratique la simulation depuis déjà très longtemps par ce biais là… mais j'ai appris avec d'autres, tu vois, avec l'approche systémique… par le jeu de rôle, par le débriefing, par la vidéo… donc je fais ça depuis très longtemps… c'était plus difficile avant… j'étais cataloguée aussi, … et puis après j'ai fait un travail de recherche sur la simulation à partir des traces objectives…

Q : … Y a-t-il, dans ta pratique de formateur, un évènement critique qui aurait déclenché une évolution dans ta compétence ?

R : Il y en a pleins… mais je pense particulièrement à deux… Il y en a un, quand j'étais en formation sur l'approche systémique, où j'ai mesuré l'importance de les laisser le plus interagir… c'était extraordinaire : un moment donné tu lances et puis les gens interagissent entre eux… la puissance du groupe, c'est vraiment quelque chose qui m'a… en prendre conscience ça a été très très fort… et que il fallait faire confiance au groupe… et même si ça s'est pas très bien passé et ben il faut laisser les choses se faire… il y a quelque chose qui va en sortir… pas forcément ce que tu avais l'intention de faire mais… il y a des choses qui vont se faire de toutes façons…

Q : mais ça, du coup, ça demande d'avoir vachement confiance en soi en tant que formateur, animateur du groupe…

R : je sais pas si c'est la confiance en soi… en tout cas d'en avoir fait l'expérience… Je l'ai vu faire et je l'ai fait… parce que moi je l'ai expérimenté aussi… avec bien sûr un regard sur le formateur, la manière dont il s'y prenait pour faire les choses… et je le refais… c'est quelque chose que je fais très très souvent… enfin je suis partie de la pratique quoi…

Q : c'est-à-dire que tu revois des choses qu'un formateur a faites et que tu t'es appropriées c'est ça ?

R : ça, c'est quand j'ai appris en formation… oui, je regardais comment les formateur faisaient, je regardais comment pédagogiquement ils se dépatouillaient pour animer leur groupe… et c'était des formateurs exceptionnels ! ils m'ont beaucoup appris… j'ai beaucoup appris par le compagnonnage, les formateurs… comment ils faisaient… très bienveillants, vraiment centrés sur la dimension positive, ça ce sont des choses qui me paraissent fondamentales… les gens ils se donnent assez de coups de bâton, c'est pas la peine d'en rajouter !... Et puis une autre dimension, c'est… ça c'était pendant le master, ça c'est quand j'ai accompagné… euh… l'importance de débriefer en fait que sur le fait marquant, avec les signes…et qu'en fait c'étaient ces signes qui… l'importance de l'accompagner sur le processus réflexif pour faire émerger … donc que c'est pas à toi de choisir en fait, c'est le sujet qui choisit ce sur quoi il veut débriefer… et toi ton rôle c'est de l'accompagner dans ce processus de prise de conscience… et en même temps, il y a le groupe qui va être porteur mais il y a le sujet aussi… Il n'y a pas que toi qui décides… si ça se fait pas un moment c'est pas grave, ça se fera à un autre moment…

Q : quand tu dis ça appartient au sujet et c'est lui qui va choisir ce sur quoi il veut débriefer, en même temps, toi tu as des objectifs pédagogiques pour la séance…

R : je vais m'arranger de toutes façons pour créer ça… si le scénario est correct, si les gens jouent le jeu, l'émergence de l'obstacle va se faire… ce qui fait obstacle pour l'autre, comment il fait obstacle pour l'autre, je n'en sais rien… où ça prend ses sources, comment ça fait obstacle… Moi, j'ai appris qu'on n'apprend que dans la confrontation à l'obstacle… ça sert à rien de faire des scénarios qui soient bateaux parce que tu apprends peu avec ça…

Q : donc toi, ton étayage théorique, c'est l'objectif-obstacle ?

R : oui, oui… mon intention pédagogique oui… et puis à partir de là, construire et co-construire… transférer, décontextualiser… mon objectif il est là, c'est l'obstacle… et puis créer le groupe pour être accompagnant…(…)
Fin de l'entretien

1.4. Entretien préliminaire : formateur E4

Q : … qu'est-ce que la simulation représente pour toi ?

R : … je vais te parler de mon expérience de soignante, je vais revenir un peu plus loin dans l'histoire… ça va me permettre de poser un peu plus le contexte… J'ai travaillé comme infirmière dans des services de soins continus, puis j'ai décidé de me spécialiser en soins intensifs (formation de 2 ans en cours d'emploi) puis j'ai travaillé quelques années en soins intensifs puis j'ai commencé mon activité d'enseignante en 1992. A l'époque, la moitié de mon temps était consacré à encadrer des étudiants dans leur milieu de stage en soins intensifs, continus, urgence et salle de réveil… et l'autre partie, c'était de donner des cours. Et ça pendant plusieurs années, jusqu'en 2005, où là l'Etat a décidé de former plutôt des infirmières praticiennes, c'est-à-dire avec une formation pédagogique courte, qui pouvaient assumer le travail d'encadrement que nous on faisait à l'époque. Donc depuis ce moment-là, moi qui aimais beaucoup travailler sur le terrain avec des étudiants, être en contact avec les patients, ben j'ai progressivement perdu cette expertise pour rester plutôt à donner des cours théoriques, puis j'étais passablement engagée dans ce qu'on appelle, nous, les habiletés cliniques. A l'époque, c'était « soins techniques » puis progressivement, ça a évolué vers une partie qui restait « soins techniques » et une autre partie on développait le

concept d'examen clinique. Et puis j'ai fait une formation en pédagogie (j'ai fait le bachelor en pédagogie en 95) puis je me suis centrée à ce moment-là sur le jugement clinique et le raisonnement clinique. Puis j'ai continué à avoir envie d'être en situation d'action, parce que tous mes travaux sur le raisonnement clinique, je les ai toujours faits à partir des théories de l'action. Donc pour moi, aller progressivement vers le développement d'approches par la simulation, c'était finalement quelque chose qui s'inscrivait assez naturellement. C'était pas tout d'un coup, il y a une mode… parce qu'on a commencé à faire de la simulation avant même qu'on en parle… Je me rappelle à cette époque on avait commencé à demander même à des secrétaires à faire des petits jeux de rôle… puis on mettait les étudiants en situation où ils devaient examiner, déterminer des problématiques et prendre des décisions. Puis en 2006, j'ai participé à développer un projet de développement dans l'école, qui tournait autour de la simulation et là, on a travaillé pendant presque une année et demi dans un groupe de travail où on était 8 personnes et puis on a proposé de développer un centre de simulation. Maintenant au niveau politique, on a eu des crédits il y a quelques mois pour développer un grand centre de simulation mais qui va pas ouvrir avant sept ou huit ans parce que c'est un méga projet (C4)… J'ai des collègues qui sont formés plus chez Pierre Pastré dans l'approche de la didactique professionnelle. Moi j'ai plutôt travaillé avec des auteurs américains, québécoises, et puis toujours dans l'idée de mettre mes étudiants dans l'action et de les aider à développer le jugement clinique… Après j'ai mis en place le CAS de simulation, auquel je participe : je suis responsable d'un module théorique. Là on vient de former nos premiers formateurs en simulation… avec des bons intervenants, on a eu Morgan, on a eu d'autres intervenants qui eux gèrent des centres de simulation… Mais ce qui nous différencie peut-être de ces gens c'est que, bon Morgan dans son centre, c'est plus de la formation post-grade alors que nous, c'est des étudiants en formation initiale. Sinon, moi je me suis formée… j'ai fait une semaine de formation il y a 3 ans à Bruxelles, et puis bon, j'avais pas spécialement envie de me lancer dans le DU parce que j'avais l'impression que je faisais déjà des choses… c'était pas forcément un besoin…

Q : au vu de ton parcours, est-ce que tu penses que la pratique de la simulation nécessite de la part du formateur des compétences particulières ? et si oui, quelles sont ces compétences ?

R : je vais te faire une réponse… moi je pense que oui… je pense qu'il y a des compétences particulières. Je vais m'appuyer sur une expérience récente : on a engagé dans notre école une infirmière chercheuse qui a aussi une pratique clinique très très importante dans le cadre de la neuro-réhabilitation. Une pointure au niveau européen, dans tout ce qui est toucher basal… avec des approches novatrices. Et puis là, elle était experte pour des examens ECOS, et elle s'est mise à faire toutes sortes de remarques qui, d'un point de vue clinique, étaient tout à fait pertinentes… mais dans la simulation au final, dans la pratique de l'examen, ça jouait plus tellement parce que… « oui, mais dans la pratique c'est comme ci… » « oui, mais là, t'es en simulation, tu pourras pas avoir… »… on a formé des patients simulés à avoir un glasgow à 13… alors, avec des étudiants de 2ème année qui posent des questions un peu saugrenues au patient simulé… et puis le patient simulé il a un rôle et il doit s'y tenir… il répond au 2ème stimuli, il répond qu'à une sorte de questions, et si c'est formulé autrement il risque de pas y répondre… et « ouais, mais c'est pas possible, dans la réalité avec un glasgow à 13, il devrait faire ci, il devrait faire ça… » on peut pas, avec un patient simulé, réussir à le former à ce qu'il ait exactement la réaction d'un patient stuporeux… il y a un certain nombre de limites ! et puis là, elle arrivait pas du tout à rentrer là-dedans… et je lui dis « ben oui, il y a des limites avec la simulation, on s'en approche mais… on doit composer avec ça, quoi. ». Alors même pour une praticienne aguerrie, l'aspect pédagogique est pas si évident… Et puis même le fait, alors que c'est dans le cadre d'un ECOS, il faut en plus maitriser les aspects docimologiques, tout ce qui est autour de l'évaluation, la construction des grilles, des choses comme ça… ça c'est un gros apprentissage. On peut faire de la simulation sans faire de l'évaluation, mais nous on a un pool de patients simulés qui sont formés, qu'on forme (on a une équipe spécialisée pour la formation des patients simulés) … alors ça c'est déjà tout un apprentissage… être prof et pas avoir la clinique, ça joue pas… mais avoir la clinique et pas avoir la notion de simulation, ça joue pas… il faut vraiment avoir l'articulation des deux, connaitre les limites, les avantages, ça je pense qu'il faut l'apprendre quoi. Moi, je l'ai appris au début avec les collègues, en tâtonnant… on a beaucoup fait d'essais-erreurs… Bon, là maintenant ça va un peu plus vite maintenant qu'on a rencontré d'autres gens qui sont dans des centres de simulation, qui font beaucoup de simulation, qui nous ont aussi apporté leur expertise… on peut se dire ben ouais on avait raison de trouver que ça joue pas parce que eux, ils ont aussi essayé et puis ils ont d'autres choses à nous proposer… souvent, les gens ils nous proposent mais… c'est souvent des médecins, contrairement au Canada où c'est des infirmières qui gèrent les centres de simulation… alors, eux ils nous apportent des choses. Et puis, bon on a les mannequins, je saute du coq à l'âne, je te parle de patients simulés parce que nous on a beaucoup de situations où on forme les patients simulés, on fait de la simulation hybride aussi, c'est-à-dire on leur met le monitoring puis le patient simulé il fait une douleur rétrosternale et il y a le monitoring qui commence à faire des trucs de fou. Et puis on a aussi, peut-être proportionnellement nettement moins, on a aussi un SimMan qu'on fait

tourner dans les approches plus classiques… On a toujours des séquences de pré-briefing, de briefing, de simulation, de débriefing, mais nous on fait encore des choses plus larges parce que nos étudiants on leur demande de venir préparés, ils font des travaux pour pouvoir participer…

Q : quels genres de travaux ?

R : ben là par exemple, je suis en train d'inventer le premier module qui va être centré uniquement sur la simulation, c'est un module de soins aigus, qui va durer 5 semaines, avec 40 étudiants. En fait tout le module va tourner autour des situations simulées. Les étudiants vont être confrontés à plusieurs simulations différentes qui vont évoluer durant les 5 semaines. Mais ils ont toujours des travaux théoriques à préparer, on leur donne la situation clinique avant et ils vont rechercher quels sont les symptômes, ils doivent faire des recherches sur la pharmacologie, ils doivent se poser des questions sur quel est le modèle de soins qui doit être… qu'il serait le plus opportun d'utiliser… ils doivent s'intéresser à la famille… c'est une grosse construction autour des 10 ou 15 minutes qu'ils vont faire en simulation, ils vont avoir beaucoup, beaucoup d'autres choses à côté… et puis la validation, ça va être justement un travail qu'ils vont faire sur les 5 semaines et qui va évoluer. Ça peut être une recherche sur les états de choc puisque ça va être des soins aigus, donc la biologie, les aspects pathologiques, la physiopathologie, les traitements, alors ils vont avoir aussi des cours sur la pharmacologie mais qu'on va réinjecter dans la simulation… Mais on n'est pas dans une approche… de la théorie appliquée… on part plutôt de la pratique simulée pour après reconstruire… on est plus dans une approche inductive… Il va aussi y avoir des périodes d'analyse des pratiques, comment j'ai agi, il va y avoir des débriefings, il va aussi y avoir justement à rechercher le modèle opératoire : qu'est-ce qui fait que j'ai pris telle décision, à tel moment, sur quoi elle repose… les fondements de mes décisions… et puis, bon, ça se veut être une approche plutôt socioconstructiviste, où le groupe participe et où il y a un apprentissage en groupe… ça ça va démarrer mi-novembre.

Q : alors je reviens au formateur… tu dis a priori qu'il y a des compétences spécifiques… est-ce que tu pourrais les identifier ?

R : qu'est-ce qui est le plus spécifique ? moi je pense que tu dois avoir des compétences justement dans les limites des techniques de simulation…

Q : ça veut dire intégrer les limites du simulateur, de la simulation dans le développement de l'apprentissage ?

R : oui, alors ça, je pense que c'est presque un prérequis parce que sinon ça joue pas… tu fais juste coller des situations cliniques et puis tu dis plus elle est près, plus ils vont apprendre… ça je pense que c'est l'approche qui est dite « naturaliste », c'est l'approche où tu dis plus c'est près de la réalité, plus il y a apprentissage… et puis dans l'équipe où je travaille, nous, on travaille plutôt sur identifier les obstacles à l'apprentissage… alors peut être que la situation clinique simulée va être tellement proche de la réalité mais c'est pas nécessairement dans celle-là que l'étudiant de 2ème ou de 3ème année va pouvoir apprendre parce que souvent il va passer à côté d'énormément d'éléments parce qu'il est trop novice, quoi. Nous, c'est plutôt un travail de transposition didactique important, et puis de… évidemment il faut que la situation reste crédible, il faut qu'elle soit authentique mais je pense que c'est plutôt d'aller rechercher les obstacles à l'apprentissage. Le formateur devrait être expert dans l'identification de ces obstacles-là… Pour justement faire en sorte que le scénario, les consignes données dans le scénario, l'évolution du scénario fassent qu'on aide l'étudiant à dépasser les obstacles.

Q : quand tu parles d'obstacles à l'apprentissage, ça pourrait être quoi ?

R : je vais revenir sur mon histoire du Glasgow… ben par exemple, quand on a enseigné l'évaluation de l'état de conscience, on avait des patients simulés qui étaient entrainés à réagir à tel stimuli… fallait qu'on les stimule vigoureusement pour qu'ils se réveillent et qu'ils répondent. Alors un étudiant qui se trouve confronté à un patient qui répond pas, la plupart du temps les étudiants ils arrêtent le Glasgow et ils téléphonent… Alors un des obstacles dans cette situation, c'est le fait que le patient ne répond plus… Souvent l'ordre est mal donné, alors ils pensent que le patient est paralysé mais en fait c'est parce qu'ils ont donné la consigne de façon trop rapide, alors il n'y a pas de réponse… alors ils téléphonent et ils trouvent un glasgow à 7 ou 8 alors qu'en fait le patient est à 13 mais c'est parce que eux, ils savent pas stimuler… Qu'est-ce qu'il y aurait comme obstacle ?....

Q : toujours par rapport au formateur, qu'est-ce qui fait que ces compétences elles peuvent se développer ou pas, dans la pratique, quand tu animes une séquence ?

R : ben déjà, le travail il se fait beaucoup avant… c'est-à-dire c'est quand tu construis le scénario. Et puis un gros travail aussi à la réflexion sur les consignes : qu'est-ce que tu veux que les étudiants fassent ou fassent pas ? ça,

c'est un peu différent, j'ai vu, dans les centres de simulation comme celui du centre hospitalier où là, ils ont des praticiens : en fait eux ils font rouler un scénario et il y a pas de consignes, ils lancent les étudiants là-dedans et puis évidemment, je sais pas, un trouble du rythme majeur et alors ils mettent en route l'algorithme et tout se passe là. Nous on a des consignes, ils sont plus cadrés. Alors quand on construit la consigne, ben il faut… déjà il faut qu'on voie si l'étudiant peut la remplir… parce que des fois, juste examiner le patient, il peut buter sur quelque chose d'extrêmement simple et qu'on n'a pas prévu… et puis même pour faire l'examen, il doit découvrir quelque chose d'anormal… et puis de cette chose anormale il doit déduire des priorités, il doit mettre de l'oxygène, il doit asseoir le patient, enfin il doit faire un certain nombre de choses… Des fois ils vont buter sur le fait que… ils ont pas compris comment fonctionnait la pompe à perfusion alors ils restent une partie de la simulation plantés devant… Alors au début on faisait ça et puis après, on a fait en sorte qu'ils viennent avant et puis que tout le monde regarde comment faire fonctionner la pompe à perfusion pour que l'obstacle qu'on n'avait même pas imaginé ne vienne plus…

Q : donc ça veut dire identifier suffisamment les prérequis pour que le scénario puisse se dérouler dans le sens des objectifs qui sont prévus, c'est ça ?

R : oui, et puis en même temps, on sait qu'en simulation on pourra jamais tout prévoir, donc c'est un peu le challenge formateur « qu'est-ce qui va nous arriver ce matin ? » et ça, c'est toujours assez stimulant ! on se dit « qu'est-ce qu'ils vont me faire ce matin ? qu'est-ce qui va bien arriver ? »… Ou si le timing… une autre chose que le formateur doit apprendre, souvent c'est qu'on doit ralentir le temps, on doit jouer avec le temps parce que ça leur prend beaucoup de temps pour arriver à voir les choses, alors c'est vrai que dans la réalité en 10 minutes, ils devraient avoir fait le tour mais des fois en 10 minutes ils en font pas le tour, alors c'est la question aussi du réalisme, alors on bouge le curseur temporel, on se dit bon, ben pour ça on va laisser un peu plus de temps…

Q : donc le formateur doit être perpétuellement en évaluation des enjeux et adapter à chaque fois son action à lui ? il intervient dans la situation à ce moment-là ?

R : ben oui, il peut intervenir… par exemple, moi, des fois, je réponds au téléphone, je fais le médecin… et puis ils ont pas examiné le patient, alors je leur dis « ben écoutez je suis désolé, je vais pas venir, vous devez l'examiner, je refuse de venir, allez l'examiner et puis vous me rappelez quand vous aurez les constantes», parce que l'objectif de la matinée, c'est l'examen clinique de la fonction respiratoire. Alors si ils voient que la saturation est trop basse, des fois ils s'arrêtent là et puis ils font plus rien, ils appellent au secours et puis après c'est fini ! alors oui, ça c'est aussi le challenge, parce que on a un technicien, moi par exemple j'ai un micro, je communique avec le technicien et puis en fonction de… si l'étudiant, comment il réagit… je fais bouger le scénario dans une direction ou dans l'autre… Alors le scénario il est écrit mais on est toujours en « Under Fly (?) », on pilote pas les scénarios où t'appuies sur le bouton et le scénario il… on perd pas de temps non plus, on a des grandes lignes, mais ça doit être souple et puis toujours adapté… Et souvent on commence par la première simulation, ben c'est un peu la découverte, donc il se passe pas grand-chose, alors les étudiants sont assez déçus parce que il se passe pas grand-chose… ils disent « ouais mais il s'est rien passé ! », « ben ouais, vous avez fait ce que vous deviez faire » et puis le suivant il se passe des choses et puis ça évolue parce qu'on rejoue les scénarios devant tout le groupe, alors ils regardent une télé, ils sont un peu séparés du simulateur mais ils voient dans la matinée la même situation clinique évoluer vers la phase 1, 2, 3, 4, … alors ils suivent… Mais bon, l'intérêt aussi de gérer la simulation, c'est de bien faire évoluer dans la direction qu'on a prévu mais de toujours la moduler… et puis en fonction… quand on connait les étudiants, leur faire quelque chose d'un peu sur mesure… Par exemple, je sais que j'ai une étudiante qui a peu de confiance en elle, ben je vais commencer assez doucement, quand je vais voir qu'elle a posé ses marques, après je vais faire un peu évoluer le scénario,… et puis bon, il y a des étudiants qui ont besoin de beaucoup de challenge, alors ceux-là ben ça va aller un peu plus vite… c'est ce qui fait que ça doit être une approche qui doit être très dynamique…

Q : et alors par rapport au rôle du formateur, dans sa posture, est-ce que tu penses qu'il doit avoir une posture un peu spécifique ?

R : … oui, ben de toutes façons, il a par le rôle actif qu'il a, il a une posture qui… oui je sais pas si c'est si différent que d'animer un cours théorique… parce que tu peux être très actif dans un cours… ce qui est différent, c'est que tes étudiants ils sont dans l'action, ils sont dans quelque chose qui bouge aussi… et puis toi tu bouges un peu avec eux, tu les suis, donc… ben… tu sais, je pense que tu peux être aussi très méchant comme prof en simulation… tu as un grand pouvoir… tu as probablement plus de pouvoir que dans un cours théorique parce que l'étudiant il peut toujours dire qu'il sait pas mais là il est devant tous ses camarades… on le met dans une situation où il est quand

même un peu mis à nu…il y a ses habiletés… ça peut devenir aussi un cauchemar… un prof qui… tu peux aussi être assez rapidement en compétition avec certains étudiants, alors tu les challenges un peu trop… Mais ça, je ferai un parallèle… tu peux être aussi… avoir cette même posture dans n'importe quel rôle d'enseignement, c'est juste le fait que la simulation met probablement les candidats un peu plus à nu… les expose probablement plus… Je pense que par ce fait-là, on doit avoir une posture qui doit être peut-être… être conscient de ce qu'on peut vivre par rapport à l'étudiant, renvoyer… je sais pas si c'est le transfert ou le contre-transfert… faut faire attention à ça… moi, je pense que des fois, il faut que je fasse attention parce que il y a certains étudiants qui sont très provocateurs alors je vais avoir tendance à les mettre dans une situation un peu plus… ou je vais faire le médecin qui veut pas venir… faut pas que je sois un obstacle à l'apprentissage de l'étudiant. En tout cas, la posture de bienveillance, il faut quand même qu'elle y soit parce que si l'étudiant, il se fait piéger, il aura plus envie de revenir… Alors nous c'est des cours obligatoires, alors… s'il choisit de venir dans un module où il y a de la simulation, il doit participer… mais j'imagine que dans un service, les professionnels qui se font attraper dans une simulation et puis qui se sentent humiliés ou qui sont bâchés, ben la fois suivante, quand on va leur proposer, ben ils vont pas venir… donc ça je pense qu'il faut faire attention. Je pense aussi que le formateur doit être très conscient de à quel paradigme pédagogique il appartient… parce qu'on peut être finalement assez traditionnel aussi là dedans… on peut avoir aussi une position d'enseignant plutôt que de formateur…en fait celui qui transmet la connaissance, ça fait juste finalement une scénarisation de l'apprentissage, la simulation… alors je pense que si tu penses que les étudiants il sont là pour construire quelque chose, construire en groupe et puis que il y a la simulation, mais il y a ce qui se passe avant, et puis il y a ce qui se passe après… Moi je fais pas partie des gens qui pensent que il n'y a que dans le débriefing qu'on apprend… On apprend aussi avant, on apprend durant la simulation… Je pense qu'on apprend peut être aussi après quand c'est terminé en réfléchissant, mais que le débriefing soit le seul moment d'apprentissage, ça serait comme s'il n'y avait que l'aspect cognitif dans l'apprentissage, alors qu'il y a tout un aspect psycho-affectif, gestuel, il y a quelque chose qui se passe aussi pendant l'action, qui est souvent pas très… qui est pas conscient mais…

Q : et alors justement par rapport au débriefing, comment tu vois la posture du formateur dans ce moment-là ?

R : tout dépend du niveau des étudiants je crois… mais bon, le débriefing, ça va quand même leur permettre de dérouler l'expérience alors autant les tout-débutants que les plus expérimentés… je pense qu'il faut aussi sortir du piège de faire que le déroulé et on pourra pas sortir les aspects affectifs… et puis à l'autre extrême, il faut pas que le débriefing soit l'excuse pour faire un nouveau cours théorique sur la physiopathologie de l'insuffisance respiratoire aigue… Nous, ce qu'on fait c'est qu'on prévoit toujours 2, 3 slides, 2, 3 schémas parce que les étudiants sont quand même très friands de comprendre qu'est-ce qui s'est passé. Mais une grande partie du débriefing tourne quand même autour de qu'est-ce qu'ils ont fait, sur quoi… comment ils ont priorisé, et puis c'est aussi un peu aller à la découverte des représentations des étudiants… et puis assez souvent dans l'action, on finit par les deviner les représentations qu'ils ont, alors on peut les confronter à ça… c'est eux en fait qui doivent plus parler, nous on doit peut être plus les guider… et puis idéalement, c'est quand la discussion s'ouvre dans le groupe qu'on a gagné… et puis encore là, il faut aussi avoir des compétences de régulateur parce que j'ai aussi des situations où les étudiants… c'est un groupe que j'ai eu l'année passée, un groupe d'étudiants de 3ème année, un groupe de 12 étudiants, dans un module de 12 heures de simulation… ils se connaissent tous depuis plusieurs années, tu penses… ce qui est arrivé, c'est que durant la simulation, il y avait 2 étudiants qui ont pas géré la situation comme ils auraient aimé… c'était tous des étudiants qui ont travaillé soit au SAMU, soit dans les services d'urgence, soit en soins intensifs, là il y avait les collègues qui étaient derrière et qui faisaient des remarques pendant qu'ils étaient en train de faire la simulation… alors ça, nous on a pas du tout accepté, donc on leur a dit de se taire… mais quand le débriefing est arrivé, les autres, elles avaient entendu ce qu'ils avaient dit… C'était quand on n'avait pas encore très bien séparé la chambre de simulation du reste de la salle… alors finalement, ça s'est presque terminé en engueulade parce qu'ils ont commencé à dire que eux ils feraient comme ci, qu'elles auraient du faire comme ça… après c'est tes compétences dans l'animation, dans la gestion du groupe et puis comment faire pour que la parole soit respectée… Alors là aussi, par exemple, moi je me suis aperçue que j'aurai dû guider beaucoup plus serré… alors le groupe suivant on a mis des consignes encore plus strictes, quitte à mettre des menaces, que si ça allait pas, ils sortaient… et puis bon en fait leur histoire, ça s'est réglé à la cafétéria, ils ont fini par se dire tout le bien qu'ils pensaient d'eux… et puis quand ils sont revenus on a remis les choses à plat… Alors ça veut dire qu'il faut aussi être capable de gérer des choses comme ça… Ou il y a des gens qui en simulation peuvent revivre des situations assez lourdes, donc c'est… il peut aussi y avoir de l'accompagnement qui peut se faire en individuel, sortir l'étudiant et voir un peu ce qui se passe parce que il y a des étudiants qui sont carrément effondrés… vraiment en pleurs ou en sanglots…tellement c'était… ça les a fait revivre une situation de fin de vie dans la famille, des choses comme ça, donc… ça peut être aussi tellement puissant que…

Q : tu vois, ça fait deux fois que j'entends que c'est un outil qui est puissant…

R : ah oui, c'est puissant, absolument… c'est puissant et puis je pense qu'il faut le manipuler avec une certaine finesse parce que si on va un peu trop à la hussarde, je pense que ça peut faire des dégâts…

Q : alors, justement, dans certains centres de simulation, on a des formateurs qui sont plutôt des experts, des praticiens cliniciens et qui n'ont pas forcément toujours une formation en pédagogie…même si dans les centres de simulation, maintenant de plus en plus, les médecins se forment en pédagogie… Dans les IFSI la simulation se développe aussi beaucoup, mais on a des formateurs qui ont une formation en pédagogie mais qui sont un peu loin du terrain ou qui, sur le plan de la simulation, « bricolent ». Du coup on a le sentiment que les compétences des formateurs, elles se développent de façon un peu empirique sans qu'on soit toujours conscient de ses risques, de ses écueils dans la gestion des groupes, dans la puissance de l'outil et de ce que ça peut déclencher chez l'étudiant… Donc moi ce qui m'intéresse, c'est aussi de voir, toi qui as une casquette de formateur de formateurs, qui sont les formateurs qui viennent se former en simulation ? quels besoins ils expriment ? parce que j'imagine que ce sont déjà des gens qui ont déjà une petite expérience de l'outil simulation…

R : pas nécessairement… moi je vais te parler que de l'expérience du CAS qui a commencé l'année passée. Déjà pour pouvoir ouvrir, il fallait avoir un nombre suffisant de participants, en fait ils ont accepté plusieurs collègues qui avaient déjà 10 à 15 ans de pratique pédagogique… ensuite les formations en pédagogie sont des formations relativement longues, donc c'étaient déjà des gens qui étaient habitués à gérer des groupes… je vois on prône l'approche par problème donc ils étaient habitués aussi à l'approche constructiviste, avec une position du formateur qui est nettement moins traditionnelle, ils sont moins dans une approche transmissive… donc ceux-là en fait, ils venaient plus découvrir ben qu'est-ce que c'est la simulation, apprendre à monter des scénarios, apprendre aussi tous les éléments en lien avec l' évaluation, comment faire des débriefings … ils avaient déjà un niveau pédagogique assez important. Et puis il avait aussi d'autres participants qui eux, étaient plutôt des praticiens, qui avaient très peu de formation pédagogique … d'ailleurs, c'était un petit peu difficile de donner à manger à tout le monde ! Il y en a qui avaient trop à manger et puis d'autres… Pour ceux qui avaient peu de pédagogie, c'était quand même assez difficile à suivre… Alors je sais pas la prochaine fois qu'on démarrera à nouveau cette formation, probablement qu'on aura plus de gens du terrain, je sais pas… Moi j'étais responsable du module théorique, c'est-à-dire du premier module, et puis moi je parlais de l'approche pédagogique donc j'ai pas mal travaillé avec les approches de l'action, le cycle de Kolb, les travaux de Piaget, c'était quand même assez large, on a parlé du transfert, des théories du transfert, j'ai un de mes collègues qui est très bien formé aussi là-dedans… est-ce que le transfert existe ? qu'est-ce que c'est ? donc c'était un module qui était… Morgan avait l'air de trouver que c'était d'un niveau peut-être un peu trop élevé… c'est possible que la prochaine fois je propose pas plusieurs approches pédagogiques, que ce soit peut être un peu moins général… Alors qui viendra se former ? J'imagine que le bassin de population à former doit quand même pas être infini parce que quand il y a quelques formateurs en simulation dans un institut tu as pas besoin de former tout le corps professoral…

Q : il se passe actuellement dans les instituts quelque chose qui divise assez profondément les équipes vis-à-vis de la simulation… c'est assez clivant : il y a les pour, et il y a les anti-simulation… Certains ne voient pas ce qu'il y a de nouveau et considèrent qu'on en fait déjà depuis longtemps (mais ils pensent à la simulation procédurale, et ils ont raison…) mais ils ne connaissent peut-être pas la puissance de la simulation pleine échelle… certains pensent aussi que ce qu'on appelle débriefing n'est autre que de l'analyse des pratiques et qu'on n'a pas attendu la simulation pour en faire…

R : ils ont raison ! Nous dans l'institution où je suis, la simulation, il y en a un peu partout… Il y a peut-être ceux qui sont un peu plus formés et puis ceux qui viennent ensuite et qui suivent ceux qui sont formés… Mais ce n'est plus quelque chose qui est rendu élitiste… Il y a quelques années, c'est vrai qu'on était qu'un petit pool qui faisait ça… mais maintenant la simulation, parce qu'on a beaucoup de patients simulés, on a beaucoup de scénarios qui tournent autour de … par exemple du deuil, des situations de patients border line en psychiatrie, des situations pour faire des entretiens avec les étudiants, c'est super… La notion de… sur mannequin avec des états de choc, moi je m'occupe de ça mais c'est une toute petite partie de ce qui se donne dans notre école avec la simulation… Et puis, il y a une chose que j'ai peut-être pas trop abordée, là, c'est que les gens qui s'intéressent à la simulation, c'est souvent des gens qui aiment beaucoup… moi, j'aime bien le cinéma, j'aime bien cette notion de partir peut être pas dans un rêve mais… le récit, raconter une histoire… la notion de mise en récit, on demande aux étudiants de mettre en récit ce qu'ils ont appris, de chercher du sens… Moi, j'ai un peu de peine à m'inscrire dans des approches simulation très béhavioriste, peut-être issue de l'aviation, je trouve que c'est trop réducteur… Il y a beaucoup de ressources à développer… et puis ça donne peut être aussi cette image un peu caricaturale… très

algorithme, ACLS… on fait les algorithmes l'un après l'autre… ça se justifie dans un centre de simulation pour les urgences par exemple…

Q : penses-tu qu'il y aurait un profil formateur ?

R : un profil-type ? il y a déjà, alors un peu caricaturalement, mais il y a le profil-type urgentiste simulation, alors c'est ce qu'on trouve, je pense, au DU de Paris beaucoup centré plus sur le simulateur, sur l'objet simulateur que sur la création de scénario, sur l'approche de l'analyse des pratiques. Il y a un profil nettement… qui se rapproche un peu de l'aviation… ça a sa raison d'être mais bon… quand je vois mes collègues qui utilisent l'outil de simulation pour créer des scénarios de patients schizophrènes, ils ont pas du tout… pas tout à fait le même look que celui qui sort du DU de Paris qui va te monter un scénario qui… alors ils utilisent aussi la simulation mais ils l'utilisent avec… ben c'est des gens qui s'intéressent beaucoup à la phénoménologie, alors ils vont monter leur scénario justement pour faire en sorte qu'à travers leur cadre de référence ils puissent y trouver leur compte… C'est un outil, alors si tu lui laisses le statut d'outil… en fait le profil du formateur, ça va être un peu le statut de sa discipline : l'urgentiste il va rester urgentiste, et puis le psychiatre, il va rester psychiatre…

Q : en même temps, chez les urgentistes, on voit des profils de formateurs différents mais alors peut-être pas tellement dans la gestion de la situation, dans l'exercice simulé, mais plus dans le débriefing…

R : ah ben justement, celui qui est le grand professeur, il va tenir la parole, et puis il y a tout le monde qui va écouter… et puis il y a par exemple Morgan, qui fera en sorte que c'est son équipe d'étudiants qui vont amener les éléments, il va les diriger parce qu'il sait où il veut aller mais il va faire en sorte que les étudiants y arrivent par eux-mêmes, ils vont discuter, il va réussir à rebondir, ça va être plus souple mais malgré tout guidé, mais de façon plus souple… alors là c'est le cadre de référence pédagogique qui fait la position dans le débriefing…

Q : alors ce cadre pédagogique justement, comment on rentre dedans ? Comment il s'acquiert ? Qu'est-ce qui fait qu'on va plutôt choisir telle ou telle approche ?

R : je pense que ça devrait fonder la simulation ! Moi je suis pas de ceux qui pense que une fois je peux être béhavioriste, une fois je peux être ci… c'est comme si je disais qu'une fois je peux être musulmane, une fois je peux être chrétienne, …

Q : à ce point ?

R : non, mais bon, tu peux… alors peut-être des fois tu dis OK alors là je sais que je suis béhavioriste parce que j'ai une demi-heure alors je sais que… c'est tac, tac, tac… Mais bon… je pense que ça dépend de comment tu as été formé… si tu as une formation pédagogique de plusieurs années et puis que tu as étudié certains auteurs, que tu les as pratiqués, que tu as fini par faire tes expériences, ben tu finis par adhérer à cette approche quoi… Et puis bon, dans ta carrière, je pense que tu peux aussi changer parce que tu vois aussi certaines limites… Nous par exemple, on a eu Jacques Tardiff qui nous a aidés il y a quelques années à mettre sur pied notre programme de formation… et puis à l'époque, c'était un véritable programme de formation par compétences, avec une approche vraiment socioconstructiviste… Bon ben ça a aidé pendant quelques années, mais il y avait pas tous les profs qui étaient convaincus donc il y en a qui pratiquaient l'approche par problèmes mais c'était pas vraiment une approche par problème, c'était un peu finalement du transmissif… Après ça on a aussi trouvé des limites : les meilleurs étudiants arrivaient toujours à s'en sortir alors que les étudiants les plus faibles avaient du mal à s'inscrire là-dedans ; ils étaient beaucoup plus guidés… donc là-dessus, il y a eu une scission… Bon et puis, il y a toujours un cadre de référence proclamé pour une école, puis finalement qu'est-ce qui est pratiqué véritablement quand on a réalisé le programme ? alors si c'est une école qui proclame un cadre de référence constructiviste et puis qu'il n'y a que des conférences ex-cathedra, ben on peut se poser la question de… ouais… Moi par exemple, j'ai un de mes collègues qui anime toujours ses débriefings… c'est vraiment quelqu'un qui… il apporte un certain nombre de choses mais il fait toujours en sorte que ce soit les étudiants qui amènent, quoi… il parle relativement peu mais… il y a certaines approches où il les met dans l'action et puis d'autres où ils font aussi des débriefings intéressants mais où ils vont vraiment avoir de la peine à être dans cette approche-là…

Q : alors, entre formateurs… vous êtes plusieurs formateurs… est-ce qu'il y a une partie du développement de compétences qui se fait un peu grâce aux pairs, grâce aux…

R : ben oui, parce que si moi je pense que mes étudiants apprennent dans une approche constructiviste, il faut aussi que moi, je pense à apprendre de la même façon…

Q : et concrètement comment ça se pratique ?

R : ben vu que moi, j'avais un peu plus d'expérience que mes collègues, j'ai formé d'autres collègues à la simulation, avant le CAS… et puis ce qu'on faisait c'est que je les laissais animer le débriefing et puis après on faisait le débriefing du débriefing et puis on arrivait avec certains éléments et puis la fois suivante, elle essayait un peu autrement. Des fois, moi ce que je fais c'est que je rattrape… j'ai une collègue qui fait beaucoup de déroulé, du déroulé… et à un moment donné, il va bien falloir arriver à quelque chose, quoi ! alors des fois, je lui demande « est-ce que je reprends la main ? », et puis là, je reprends la main, et puis je lui repasse un coup… et puis on apprend comme ça. Et puis des fois je demande à un collègue, « écoute, tu veux venir écouter ? là je suis pas très à l'aise avec ça, ça me plait pas, je vois que ça joue pas et je sais pas pourquoi… », ben souvent les collègues sont d'accord… mais à ce moment-là, ça sous-entend que t'es pas dans une compétition avec ton collègue. Si le collègue est d'accord, si t'es d'accord d'apprendre de lui, et puis lui il va pas abuser non plus de sa position… Disons que c'est pas institutionnalisé, c'est pas une demande formalisée de l'institution, c'est plus une demande entre pairs pour apprendre et puis moi, en tout cas en ce moment dans l'équipe où je suis, il y a une bonne confiance… ça a pas toujours été le cas il y a quelques années où il y avait beaucoup d'enjeux de pouvoir, alors en ce moment je peux assez facilement demander à une collègue « écoutes, qu'est-ce que tu ferai autrement ? »… mais encore là, faut avoir l'énergie de se remettre en question, est-ce que t'es d'accord de naviguer comme ça avec un certain inconfort et puis est-ce que t'es d'accord de mettre un peu plus d'énergie et de te remettre en question et voir autrement ?... Des fois on fait aussi appel à des experts extérieurs parce que des fois aussi on n'est pas d'accord entre nous…On est 2 ou 3 à dire « ouais ton truc ça joue pas » et on n'a pas vraiment de solutions alors… par exemple, j'ai beaucoup beaucoup travaillé avec Morgan, par skype, pendant de longues heures de discussion sur toutes sortes d'éléments et puis bon c'était passionnant parce que j'ai appris beaucoup de lui, de ses expériences, de ses doutes et puis… alors je pense que Morgan m'a vraiment et soutenue et m'a beaucoup aidée à faire bouger ma pensée. Et puis des fois j'avais l'impression que sur certaines choses j'étais plus avancée que lui parce que j'avais probablement une expérience de formatrice plus longue, et puis lui il avait une autre sorte d'expérience avec une autre sensibilité et puis c'était intéressant…

Q : et ça c'était par rapport à des épisodes que tu avais pu vivre au cours de tes séances ?

R : non, c'était surtout pour la construction du premier module du CAS (Certificat of Advanced Studies =100 crédits ECTS), c'est notre première formation qu'on propose aux formateurs.

Q : Pour terminer… Les principales ressources pour un formateur en termes de compétences, tu dirais que c'est quoi ?

R : tu veux dire, les ressources… les connaissances ?... Je pense que les fondamentaux, c'est vraiment quand même d'avoir un cadre de référence pédagogique, qu'il soit X ou Y, mais qui soit suffisamment bien identifié. Donc ça, ça demande au formateur de se questionner, ou d'apprendre… s'il y a juste comme il a appris, ça lui demandera d'aller plus loin. Je pense aussi qu'il faut des compétences cliniques assez solides sinon tu vas pas monter des scénarios qui tiennent bien la route… Je pense que le formateur il doit être assez au clair avec la relation pédagogique, avec ses émotions, comment il vit le rapport à… et aux étudiants, et à l'apprentissage, et à la réussite ou pas des scénarios… Il faut que sa position soit relativement claire… et là je vais revenir un peu en arrière, je vois cette nouvelle collègue qui est très, très proche de la clinique, avec des idées extrêmement précises sur ce que devrait être un étudiant en fin de formation, qu'il devrait faire ci ou ça… je pense que pour l'instant pour elle, c'est un obstacle. Donc comme formateur, je pense qu'il faut que tu connaisses à peu près ta population, tu la situes où, pour avoir aussi des attentes qui sont réalistes… Et de la souplesse… il faut être capable de faire preuve d'adaptabilité, d'être souple et puis d'être d'accord de se laisser un peu emporter aussi… d'ailleurs, ça fait partie un peu du plaisir… Je pense que faire de la simulation sans avoir la notion de plaisir, ça sera un peu rater la cible parce que ça demande tellement de travail que si tu y trouves pas du plaisir, tu vas pas faire très long là-dedans parce que ça demande tout… il y a quand même une part de sacrifice, souvent le temps n'est pas reconnu, ça prend beaucoup plus de temps de préparation qu'un cours normal, t'as toutes sortes d'emmerdes avec la logistique, le mannequin qui marche pas, les ordis qui sont pas là, le patient simulé qui est malade, tu es dépendant de beaucoup de choses extérieures ! Alors, si tu y crois pas, et si t'as pas de plaisir à le faire, je pense qu'il faut faire autre chose… parce que c'est très consommateur. Je pense que ça demande aussi une forme de générosité du formateur… d'avoir aussi envie que l'autre apprenne… tu dois quand même aussi mouiller ta chemise, parce que si les étudiants se mettent à nu, le formateur aussi à quelque part…

Q : c'est ça aussi qui crée de l'incertitude pour le formateur, il y a une zone d'incertitude qui est vraiment importante et qui du coup met en danger le formateur, en tout cas expose le formateur ? et ça, ça peut être un obstacle ?

R : ça en est un… il y a des gens qui veulent pas y aller pour ça… c'est sûr que tu peux t'en ramasser aussi… t'es aussi exposé… (…) *Fin de l'entretien*

1.5. Entretien préliminaire : formateur E5

Q : je voudrais avoir ton avis en tant que formateur utilisant la simulation et en tant que formateur de formateur… Qu'est-ce qui est à l'origine de ton intérêt pour cette méthode pédagogique ?

R : en tant qu'enseignant ?... spontanément comme ça, j'essaie de me resituer au tout début… Je pense que c'est le fait de … mettre en œuvre, je crois que c'était ça à l'origine… donc c'est-à-dire de pousser… je pense que d'abord je me suis fié à ma façon à moi d'apprendre : j'avais l'impression que j'apprenais plus quand je mettais, moi, en œuvre… Je me souviens très bien de ce qui est à l'origine de mon intérêt pour la simulation, c'est pendant un congrès, il y avait un atelier sur la sédation en anesthésie puisque c'était l'intubation en séquence rapide, et que lors de cet atelier, on n'était pas nombreux, on nous demandait de tout faire : casser les ampoules, poser une perfusion, etc… alors que j'étais interne, c'était la première fois où on me demandait de tout faire… et je suis sûr que c'est là qu'est venu pour moi mon intérêt pour la méthode… et puis après coup, je me suis aperçu que justement en reproduisant des conditions où les gens pouvaient mettre en œuvre, j'avais l'impression que ça facilitait ce que après j'ai appris qui s'appelait le transfert. Donc c'était de dire, je mets en œuvre et puis après je me rends compte des obstacles qui s'offrent à moi, d'autres possibilités… Après en tant qu'enseignant, c'est vers ça que je suis allé, c'est-à-dire vers la mise en œuvre de problèmes, de situations-problèmes, mais avec un plus haut degré de réalisme dans la pratique…

Q : qu'est-ce qui pour toi est particulier, en termes de pratiques pédagogiques, du point de vue de l'enseignant, par rapport à d'autres méthodes, d'autres outils ?

R : ça rejoint ce que je te disais tout à l'heure… La façon dont moi j'envisage la simulation, il y a deux choses : il y a le fait de pouvoir répéter ou de pouvoir découvrir du matériel qu'on va utiliser avec le temps qu'il faut… donc on pourrait se rapprocher d'une perspective un peu humaniste : je découvre, je prends le temps, je m'aperçois de choses que je connaissais pas… j'approfondis des domaines qui me semblent importants pour moi… donc ça, c'est la partie découverte pour les étudiants… et puis, ce qui moi m'intéresse dans la simulation, c'est de travailler tu le sais bien sur ce qui a conduit à l'action… et je trouve que c'est plus aisé de le faire à partir de quelque chose qui a été réalisé, par rapport à un cas clinique où finalement on peut très bien avoir cette même démarche… mais là, il y a eu une action qui a été réalisée, dans un certain contexte, mais qui nous permet d'ancrer notre discours sur quelque chose que tout le monde a vu, et là je prolonge par l'aspect « petit groupe ». Donc il y a la partie « training », la partie « exploration du processus » et la 3ème chose c'est quand même l'importance du groupe parce que c'est l'occasion de travailler en groupe à partir d'une action observée. Voilà ce qui m'intéresse… Pour moi, plus ça va, plus je pense qu'il y a des liens forts entre la supervision en simulation et la supervision en stage clinique, et que nous enseignants, on a intérêt à les faire très souvent ces ponts…

Q : tu veux dire que sur le plan clinique, ça a modifié ta façon de concevoir l'enseignement ?

R : ah oui, alors il y a ça aussi… En fait ce que je voulais dire, à mon avis, c'est dangereux d'isoler les activités de supervision en simulation et les activités de supervision en stage clinique… dangereux parce que c'est pas la vraie vie, c'est-à-dire que les gens ont des vraies actions, des vraies émotions, c'est indéniables mais dans un contexte reproduit… Alors mises à part les situations où on est bien content que ce soit pas la vraie vie pour des raisons de coût, d'éthique, de rareté et c'est très bien, mais on peut aussi faire des simulations sur des choses de la vie quotidienne, mais c'est quand même un environnement reconstruit, avec la possibilité pour l'apprenant d'accepter ou pas les règles du jeu… ou de se les approprier. Alors que dans la vraie vie, c'est les règles du jeu de la vraie vie… Donc c'est pour ça que je dis « dangereux » parce que ça peut faire illusion… Quand on est dans un environnement de simulation, il faut que tout le monde soit bien calé sur les règles de la simulation, alors que quand on est dans la vraie vie, c'est la supervision de vraie vie… Il faut faire des ponts entre les deux parce qu'autrement on désincarne la supervision…

Q : il y a un risque de banalisation ?

R : oui, parce qu'on a plusieurs vies en simulation, on l'a pas dans la vraie vie… donc je pense qu'il faut pas rester dans un environnement virtuel trop longtemps… reconstruit, plutôt que virtuel, reconstruit… Il n'est pas virtuel.

On n'a pas parlé de taxonomie de la simulation mais voilà, moi je parle pas des environnements virtuels… je parle des environnements qui sont reconstruits parce que il y a des émotions réelles.

Q : est-ce que ta pratique de la simulation a modifié ta pratique en tant qu'enseignant et superviseur clinique ? et en quoi ?

R : oui, bien sûr… Elle a changé, d'une part, parce que je suis allé… comment dire ? Parce que la simulation a été pour moi un vecteur pour m'intéresser à la pédagogie, premièrement ; donc ça veut dire que je suis allé plus loin dans la compréhension de l'éducation médicale, tout simplement. La deuxième chose c'est que ça m'a permis de mieux comprendre justement les processus qui amenaient à l'action… et c'était le but, donc tant mieux… mais ça veut dire que sur le terrain, ça m'a permis de l'appliquer, donc de faire le même travail… et la troisième chose c'est que ça a changé ma posture d'enseignant puisque je ne pouvais pas… alors c'est un peu prétentieux mais, dans l'absolu, on a du mal à ne pas appliquer au jour le jour ce qu'on fait dans la simulation… Je m'explique : c'est que à chaque fois que, en simulation, on part du principe que le processus nous intéresse, alors c'est difficile de pas le faire dans la vraie vie et de considérer que ce qu'on a vu nous convient et de pas aller plus loin avec l'étudiant sur ce qui l'a amené à agir… Et puis après, la quatrième chose qui est un petit peu optionnelle, c'est probablement sur le professionnalisme et les émotions, c'est le modèle de rôle ; c'est-à-dire quand on est en simulation on débriefe, on s'intéresse aux émotions, à la façon dont les gens ont vécu leur expérience d'enseignement et d'apprentissage… donc on leur dit « est-ce que vous avez aimé nos mannequins qui coutent 100 000 euros ? » et puis on s'intéresse aux émotions qu'ils ont eu, si c'était pas trop dur à vivre, … et puis dans la vraie vie, avec des vrais patients, et ben on les oublie… Donc c'est vrai que moi, ça m'a forcé aussi à, à chaque fois que je fais pas un débriefing dans la vraie vie, à me dire que je suis en décalage alors que je le fais systématiquement quand je suis en simulation… Donc ça, ça a changé ma pratique : je me force des fois à revenir sur ce qui s'est passé pour l'analyser avec l'étudiant. Donc y a ces 4 points qui pour moi ont changé ma pratique…

Q : tu as parlé de posture… est-ce que cette modalité de formation nécessite une posture particulière ? une ou des postures, d'ailleurs, selon le moment ? et quel type de posture ?

R : alors, il faudrait peut-être qu'on définisse ce que c'est qu'une posture parce que je suis pas sûr de…

Q : alors je veux bien ta définition…

R : ben j'en ai pas, là…

Q : alors en effet, c'est une définition un petit peu complexe…. C'est pas quelque chose de très stabilisé, on l'utilise beaucoup mais justement, ce qui m'intéresse, c'est ce que tu mets derrière ? est-ce que toi, tu as une tentative de définition ? ou ta représentation à toi de la posture du formateur ?

R : d'accord… La posture je pense que ce serait… je sais pas…. Un ensemble de…. Je sais pas comment la définir… Concrètement, c'est la façon dont je me situe avec l'étudiant… en tout cas, c'est la façon dont je souhaite que l'étudiant comprenne la situation… c'est-à-dire, ce qui m'intéresse c'est la façon dont… c'est le relationnel qui s'établit entre l'apprenant et moi, donc ça veut dire que ma posture, c'est la façon dont je souhaite qu'il me considère dans le processus de supervision. Ce serait assez du point de vue de l'étudiant…

Q : c'est le ressenti de l'étudiant par rapport à ce que tu lui renvoies, c'est ça ?

R : ben, c'est-à-dire, oui, au bout d'un moment, c'est vers lui que sont dirigées mes actions, donc j'ai envie qu'à l'issue de notre compagnonnage, au sens cognitif, j'ai envie qu'il comprenne que ma posture c'est une posture de superviseur, d'explorateur, de curieux, de quelqu'un de bienveillant, et avec tous les qualificatifs que décrit Collins dans le compagnonnage cognitif : c'est quelqu'un qui aide à échafauder, c'est quelqu'un qui aide à construire, … donc c'est plus une posture, ce serait un état… Euh, je suis embêté avec cette définition, là… en tout cas, je crois que, avec posture, ce serait je crois, la clarté avec laquelle je me situe par rapport à l'autre, ça serait ça… Ben ma posture d'enseignant, ce serait de dire ben il a compris que ma position, que je me situe comme un enseignant, mais avec tous les qualificatifs que je t'ai donné auparavant…

Q : et cette posture, elle est stable durant toute la séance de simulation ou il y a des moments où elle varie, elle bouge ? comment tu vois ça ?

R : ah, alors les rôles bougent mais la posture je crois pas. Je pense que la posture elle a besoin… mais c'est pas fait une fois pour toutes mais en tout cas, c'est pour ça que je me dis, à la fin, est-ce que l'étudiant il a compris qui j'étais en tant qu'enseignant ? ça, ça définirait ma posture… Ma posture elle est définie par la bienveillance, la curiosité, tout ce que je t'ai dit tout à l'heure, mais pour ça, pendant la relation que j'ai avec l'apprenant, je pense que ma posture elle est assez stable mais les rôles varient, oui ; à certains moments j'ai plus un rôle de coach, à certains moments j'ai plus un rôle d'animateur, de médiateur, de quelqu'un de transmissif… Là je fais référence

aux rôles de Harden, oui… Donc je pense qu'on pourrait qualifier ma posture par rapport aux théories de l'enseignement et de l'apprentissage, j'ai une posture qu'on pourrait qualifier de socioconstructiviste et de cognitiviste… Voilà et après, avec des choses concrètes qu'on observerait, des indicateurs, dans les différents rôles que je pourrais avoir…

Q : en quoi c'est important que l'étudiant te perçoive selon cette posture là que tu décris ?

R : je pense pour deux choses : la première c'est en général, si on établit une collaboration enseignant-apprenant, je trouve important que les rôles soient clairs, pour savoir vers où on va et donc que les postures justement soient définies, que ce qui me guide, moi en tant qu'enseignant soit clair, que ce soit explicite pour lui, voilà. Donc ça, c'est en général. Et en particulier en simulation, comme la partie règle du jeu est importante, parce que les gens ils s'engagent dans une activité avec leurs actions et leurs émotions, leur raisonnement, cette première partie, de savoir pourquoi on est là et à quoi on s'engage quand on réalise des actions, eh bien elle est conditionnée par les règles du jeu, en particulier en simulation. Et que la posture soit explicite, je pense que ça participe à l'engagement dans l'activité… en fait je pense que si on les supervise… c'est quelque chose qui est un peu inconnu l'engagement en simulation, c'est moins connu que l'engagement dans un stage, ou l'engagement dans un examen : il y a cette crainte de savoir « est-ce que ce qu'on va observer, ce qu'on va juger c'est moi, ou c'est le personnage que je joue en simulation… les frontières sont évidemment un peu floues… Plutôt que d'essayer de prouver que les frontières sont claires, il y a que toi qui le dit en tant qu'enseignant…

Q : ils ne le perçoivent pas forcément comme tel…

R : pas forcément, et en plus ça va pouvoir changer… On a plus intérêt à être explicite sur les postures dans cette relation que rabâcher des règles du jeu dont finalement on ne sait pas si elles seront appropriées ou non, enfin si elles seront acceptées ou pas…

Q : finalement si je comprends bien, c'est l'authenticité perçue par l'étudiant de ton intention vis-à-vis de lui et de ses apprentissages qui compte, c'est ça ?

R : on en revient toujours au même : l'authenticité perçue oui, oui, je pense… j'ai l'impression que j'aurais plus de stabilité avec mon apprenant ou mon groupe d'apprenant, dans le processus d'apprentissage si ce sur quoi on se met d'accord, c'est ma posture d'enseignant plutôt que sur les règles de l'activité. Je pense, là en te parlant, je pense que c'est peut-être un point fort de ma posture d'enseignant. On verra, peut être que ça changera… en tout cas je passe plus de temps à construire ma posture d'enseignant qu'à construire les règles d'utilisation de la simulation…

Q : alors justement ce qui m'intéresse, c'est comment tu la construis ta posture d'enseignant ? Quelles sont les ressources pour la construire ?

R : alors c'est d'abord choisir un… des concepts guidants… des cadres théoriques… donc là je reviens à ma posture qui est plutôt constructiviste… enfin cognitiviste et socioconstructiviste… ça veut dire quoi concrètement, ça veut dire que je considère que les apprentissages se construisent dans l'action, que l'apprentissage est bien un processus de traitement de l'information et que l'environnement dans lequel les apprentissages ont lieu influence le processus. Donc la séance de simulation, l'environnement simulation sur le plan matériel influence, oui, bien sûr… mais les gens avec qui on est pendant la simulation influencent le processus, la nature du débriefeur influence le processus, le moment de la journée, l'expérience qu'il y a pu y avoir juste avant ou juste après influence aussi l'apprentissage… pour moi, ma stabilité elle est plus dans l'appréhension de la simulation grâce à ces concepts plutôt qu'en disant « il y a des règles… le débriefing doit faire trois fois le temps de la simulation…, on a pas le droit de parler aux autres…, il y aura toujours un débriefing après, etc. », alors c'est rassurant, je dis pas qu'il faut pas le faire, c'est rassurant pour les étudiants mais en tout cas, moi, pour construire ma posture, c'est pas là-dessus que je m'appuie… C'est ce qui me donne de la liberté aussi…

Q : ça te donne un étayage mais tu passes outre ça ?

R : oui, c'est pour ça qu'avec cette posture que je te décris, je me sens assez libre de tester par exemple une interruption de séance de simulation pour travailler sur la mémoire de travail en disant « bon ben on arrête là, à quoi vous pensiez vous trois qui étiez dans la simulation, et à quoi vous pensiez vous le reste de l'équipe qui regardiez ? », parce que ça m'intéresse de savoir quels sont vos processus de raisonnement en ce moment…. Mais ça, si j'étais pas fixé sur des concepts, si j'étais plus fixé sur des règles, eh bien ce serait impossible. Et on voit bien les jeunes justement, puisque tu parlais de formation de formateurs, les plus novices dans l'encadrement des séances de simulation s'accrochent justement à ces règles, à ce qui peut être décrit en termes de bonnes pratiques…

Q : et alors inversement, ou a contrario, qu'est-ce qui pourrait gêner la construction de cette posture au fil de la séance ? Est-ce qu'il y aurait des éléments perturbateurs qui feraient qu'à un moment cette posture elle se déstabilise, elle peut pas être tenue ?

R : la fatigue. La fatigue, c'est un facteur… comment dire… c'est une activité qui est très consommatrice d'énergie quand on s'intéresse aux processus, et justement être en permanence à détecter en direct ce qui est en train de se passer en termes d'apprentissage et des influences qu'il peut y avoir… et donc la partie simulation training justement où on compare ce qui a été fait par rapport à des référentiels, ce qui peut être très utile une fois de plus mais je parle surtout de ce qui m'intéresse, mais je dénigre pas le reste, celle-là elle est pas très fatigante parce qu'on va comparer et puis on va recommencer jusqu'à ce qu'on réussisse, c'est moins fatiguant… Par contre, quand on essaye de préparer au transfert, alors il faut essayer de trouver comment généraliser ou discriminer, animer le débriefing, prendre en compte les conceptions antérieures, ça c'est fatigant pour l'enseignant… donc je pense que de façon très concrète, le premier critère qui pour moi est un obstacle au bon fonctionnement, c'est la fatigue…

Q : et comment ça se manifeste ?

R : on… enfin moi, je suis plus transmissif… et je peux dire « on » parce que pour le coup, pour avoir observé quand même beaucoup de débriefings, et puis d'enseignants qui débutent, moins on est à l'aise, plus on est transmissif, et moins on laisse la parole… ou justement où on prend le risque d'animer des débats, ça aussi c'est un point important : tout ce qui est conflit cognitif, on les évite quand on est fatigué, alors que quand on est en forme, au contraire on les provoque, parce qu'on sait que notre posture fait que ça ne peut pas déboucher sur quelque chose de négatif… donc voilà, premier critère je dirai que c'est un critère qui m'est propre, c'est la fatigue… Le deuxième critère, c'est un critère organisationnel ou… alors là, c'est la nature du groupe… Je vais pas rentrer dans les raretés, des gens qui s'aiment pas, ou des gens qui ont envie de rien faire… mais c'est vrai que dans la simulation, on peut avoir un groupe qui est débriefé par un supérieur hiérarchique par exemple, alors ça, ça complique les choses. Après en termes d'animation, pour aller plus loin, on a l'expert… l'expert invité qui a pas les mêmes règles justement, ou le co-débriefeur qui a pas le même cadre de réflexion, donc ça, ça complique les choses : c'est un obstacle à la posture parce que si tu explores et que tu es pas d'accord avec la personne qui explore avec toi… finalement tu arrêtes d'explorer et puis tu deviens transmissif pour reprendre la main sur l'animation. Voilà, alors ça, c'est la partie animation, la partie, on va dire, « facteurs humains personnels »… il y a aussi sur l'intégration dans le curriculum : ça, ça peut mettre à défaut ta posture parce qu'en termes d'organisation, la séance de simulation peut tomber comme inappropriée dans le développement des compétences souhaitées pour les apprenants…

Q : tu veux dire s'il n'y a pas assez de prérequis ou si…

R : par exemple oui, ou alors oui, oui, un manque de connaissances sur le sujet, ça peut être aussi des difficultés trop importantes par rapport au niveau… ça rejoint un peu les connaissances mais par exemple on pourrait travailler sur le facteur humain ou le travail en équipe avec des gens qui ont jamais pensé que ça pouvait exister… je parle surtout en formation professionnelle par exemple… et là, c'est compliqué parce qu'on a beau vouloir explorer, il y a tellement de choses à explorer que…

Q : pourtant en formation continue, ce sont des gens qui ont de l'expérience, même sans le nommer « facteurs humains » mais qui ont quand même une idée de ce qui se joue dans les interactions d'équipe, non ?

R : oui mais ils savent pas le nommer en fait… et puis là, arrive aussi la méthode simulation, ce qu'on disait tout à l'heure, on a dit qu'il fallait prendre le temps que les gens s'approprient et comprennent la posture de l'enseignant et ça prend plus de temps en formation continue, à mon sens, parce que les enjeux sont pas les mêmes, les enjeux personnels… on en vient à l'aspect socioconstructiviste… les enjeux personnels sont différents par rapport à la formation initiale : il y a des gens qui jouent leur formation initiale, la représentations qu'ils ont d'eux-mêmes en formation initiale, donc avec un grand avenir devant eux… et là, les gens jouent leur représentation de professionnel, d'expérience et donc au risque de se dire « mais alors tout ce que j'ai fait jusque-là… » d'ailleurs c'est une phrase qu'on entend souvent « alors, ce que je fais depuis toujours ça vaut rien, quoi », ou « pendant toutes ces années, je me suis trompé »… alors si on s'est trompé pendant ses études ben on se dit « j'ai eu du bol d'avoir eu l'examen », « si on s'est trompé pendant son exercice professionnel, on peut se dire « finalement je sais pas si j'ai bien soigné » et là l'enjeu est un peu différent…

Q : et tu penses qu'il y a souvent ce genre de remise en question ?

R : oui

Q : comment tu expliques que ce soit aussi perturbant, aussi déstabilisant finalement cet outil-là ?

R : parce que il y a de l'action, il y a le regard des autres… Il n'y a pas beaucoup de … une fois qu'on a commencé sa vie professionnelle, on est peu regardé par les autres, on sollicite peu le regard des autres sur sa propre pratique et là, d'un coup, en simulation, on demande aux gens de juger_ j'insiste_ on leur demande de juger ses propres actions et l'action des collègues… et jamais c'est fait dans la vraie vie, en tout cas de façon formelle, quoi. Alors là, il y a des enjeux qui sont ressentis comme importants… Pas par tout le monde mais c'est quand même assez fréquent en formation continue... Tu m'as parlé des obstacles, ce qui pouvait déséquilibrer ma posture… donc je t'ai parlé de l'animation, je t'ai parlé de moi individu, et puis je t'ai parlé du curriculum et de l'intégration… Je crois qu'il y a le concept de motivation qui est très lié justement à l'obstacle de l'apprenant dans l'activité, et donc qui remet en question ta posture : s'il est pas motivé, alors il s'engage pas, et si il s'engage pas, eh bien ça peut mettre en défaut ta posture d'enseignant parce que tu as besoin qu'il s'engage dans l'activité… Alors pourquoi il s'engage pas ? pourquoi il est démotivé ? là, moi, souvent le modèle que j'utilise, c'est le modèle de Viau, avec la perception de l'apprenant de la valeur de la tâche, la perception de sa capacité à réussir, et sa perception de la contrôlabilité (Viau Rolland : la motivation en contexte scolaire)

Q : tu dis que la motivation des apprenants est une condition du maintien ou de la construction de la posture de l'enseignant… et finalement on peut peut-être dire que l'un entraine l'autre et que l'autre entraine l'un ?

R : ah oui, bien sûr, c'est pas fixe… Quand on a compris que leur manque d'engagement, c'est parce qu'ils ont l'impression qu'ils y arriveront jamais…

Q : il faut être capable de décoder ça…

R : la grosse difficulté que je trouve dans la simulation, et c'est aussi la raison de la consommation d'énergie, je pense, c'est que, quand on a cette posture que je t'ai décrite, alors on est en permanence entre le diagnostic pédagogique et l'action pédagogique…

Q : on est dans une métacognition permanente ?

R : oui permanente… dans la façon dont moi, je le vis… c'est-à-dire que l'action réalisée en simulation, pendant la mise en situation, ne suffit pas à conditionner ma posture d'enseignant pendant le débriefing… c'est un 2ème point qui pour moi est primordial dans la formation des enseignants ; c'est-à-dire que si on veut sortir de la check list, eh bien on est en permanence en train de décoder ce qui s'est passé pendant la simulation, mais aussi de décoder comment les gens analysent le processus en direct… tu vois ce que je veux dire ?

Q : la réflexivité dans l'action ?

R : c'est-à-dire que si j'ai quelqu'un qui, à un moment donné, qui m'explique qu'il n'a pas appelé à l'aide (par exemple, si je prends un truc très classique), ou bien qu'il a fait un geste aberrant, admettons : il a pris la pression artérielle dans une situation d'arrêt cardiaque. Eh bien comme je vais pas me suffire de cette action-là, eh bien pendant le débriefing, je vais essayer de comprendre si ce que j'ai vu c'était dû à une erreur due à l'objet simulation (c'est-à-dire la personne était pas à l'aise avec le jeu de rôle), est-ce que c'était dû à un matériel qui était pas connu ? est-ce que c'était dû à une erreur de raisonnement ? est-ce que c'était dû à une posture du professionnel (là, c'était une aide-soignante qui pense que son boulot d'aide-soignante c'est pas de faire un choc électrique, mais de prendre les constantes). Donc ça veut dire que tout ça, c'est une posture comme tu dis métacognitive, où on est dans le diagnostic pendant la simulation et aussi pendant le débriefing…

Q : c'est-à-dire que pendant la simulation, tu prépares ton débriefing ?

R : oui, c'est ça… et pendant le débriefing, je prépare aussi le débriefing… c'est ça qui est compliqué, parce que ça va être une bobine de fil qu'on va tirer mais la réponse que les gens vont me donner va pas forcément me suffire… et peut être que le conflit cognitif qu'on espère, eh bien il va pas avoir lieu directement en lien avec ce qui s'est passé pendant la simulation, mais il va peut être avoir lieu par rapport à la discussion qu'on a eu de la simulation…

Q : tout ça est à différents étages, différents niveaux…on a l'impression qu'il y a des paliers

R : oui

Q : alors tout ça nous amène aux compétences du formateur… est-ce que d'après toi on peut parler de compétences spécifiques ?

R : je pense que… en tout cas, le domaine de compétences d'un formateur qui recourt à la simulation, il est très large, et il fait appel à des compétences qu'on retrouve dans d'autres activités pédagogiques : c'est des compétences qu'on retrouve dans le domaine de la supervision, dans le domaine du compagnonnage cognitif, dans le domaine de l'animation, dans les petits groupes, etc, etc… dans la planification, … mais on rejoint le modèle

de Harden… Maintenant, je me demande quand est-ce que je considère qu'un enseignant il va être plus performant qu'un autre ? je me dis pourquoi lui, il serait meilleur qu'un autre en simulation ? ça c'est une bonne question à se poser parce que on commence à avoir des trucs qui sont communs et d'autres qui sont différents…. J'ai l'impression que les compétences d'un enseignant… c'est un enseignant qui est réflexif en fait… c'est un peu con, on se mord la queue ! mais je pense que les enseignants les plus compétents en simulation, c'est ceux qui sont justement capables de dépasser des règles et de respecter l'appropriation du jeu de rôles…

Q : c'est-à-dire ?

R : c'est-à-dire que c'est un enseignant qui accepte qu'un étudiant ait un rapport particulier avec le jeu de rôle pour apprendre… Alors concrètement c'est quoi ? c'est-à-dire que si j'ai un apprenant qui est pas à l'aise dans le jeu de rôle, eh bien je le respecte et je me dis tiens je vais utiliser un autre créneau pour l'aider à apprendre en simulation, et s'il y en a un qui adore prendre le rôle de machin ou de truc, alors je vais respecter son engagement dans le jeu de rôle et l'utiliser aussi pour apprendre. Pour moi, c'est un enseignant qui arrive à comprendre le rapport que l'apprenant a avec le jeu de rôle qu'on lui demande de prendre pendant la mise en situation… Alors bon c'est un peu théorique ce que je te raconte… mais en tout cas, c'est le sentiment que j'ai quand j'ai mes enseignants, je veux pas leur transmettre des modèles tout faits, par contre j'ai envie qu'ils sentent qu'il faut respecter le rythme de l'apprenant par rapport au jeu de rôle… alors comment on fait concrètement, ça veut dire qu'il faut qu'ils se regardent faire, il faut qu'ils soient capables d'être regardés par les autres, capables d'analyser leurs pratiques, capables de détecter les moments où l'apprenant se désengage de la conversation ou bien au contraire se réengage… en se disant « tiens pendant le débriefing, comment ça se fait qu'il était pas intéressé par ce qu'on disait, peut-être que c'est parce que il faisait pas de liens avec sa pratique, c'était pas authentique pour lui, ça veut dire que, moi enseignant, il faut que j'agisse… Et puis après, il y a des garde-fous ; les émotions sont quand même très investies, puisqu'on utilise l'action, il y a forcément les émotions, quand on utilise un groupe, il y a forcément des émotions, et comme on apprend, il y a forcément des émotions parce qu'on apprend… et probablement qu'un enseignant qui recourt à la simulation, est plus exposé que les autres à la prise en compte des émotions dans l'apprentissage.

Q : plus exposé, ça veut dire…

R : il doit faire avec ça, en tout cas, il a probablement plus de retours… la place des émotions est probablement plus visible quand on utilise l'outil simulation, pendant la mise en situation mais aussi pendant le débriefing… De façon un peu caricaturale, c'est des gens qui vivent pas bien… ou au contraire qui ont un plaisir intense à se mettre dans un jeu de rôle… donc ça veut dire qu'il faut prendre en compte ces émotions et leur donner une place… et là pour le coup, c'est quand même un domaine qui est en recherche, quoi. Il y a deux choses sur les émotions : il y a les émotions qui sont déclenchées par l'outil simulation, donc ça, c'est une des compétences à développer chez l'enseignant : comment on prend en compte les émotions dues à l'outil…et la deuxième chose, qui est liée je pense à nos compétences de soignant, où il y a la place des émotions dans notre métier de soignant… et là ; l'enseignant, il est aussi concepteur de programme, concepteur de scénario, donc il faut qu'il ait les idées claires aussi sur les objectifs recherchés à propos des émotions chez les apprenants. Est-ce que on veut développer des compétences émotionnelles ?

Q : des compétences émotionnelles ?

R : oui, c'est-à-dire la capacité d'un soignant à reconnaitre des émotions, à les prendre en compte, à les mettre au service du soin… de sa propre personne ou des gens qui l'entourent ;

Q : donc ça, ça s'improvise pas non plus pour un formateur…

R : c'est ça ; alors peut-être… là où j'ai remarqué des difficultés chez les formateurs, c'est un manque de connaissances sur les contenus à enseigner… Pour moi, c'est un gros problème parce que la simulation nous a engagés dans une voie qui est sensée être plus authentique par rapport au métier qu'on fait, ce qui est vrai parce qu'il y a de l'action, et qu'on essaie d'être le plus réaliste possible… mais ça veut dire qu'il y a des facteurs, des dimensions qui ont été peu explorées, et peu enseignées auparavant, comme le travail en équipe, le facteur humain, ou les émotions… et moi, je pense que les enseignants ne sont pas équipés pour ça, à la base. Donc un bon enseignant en simulation, c'est aussi quelqu'un qui est en mesure d'avoir des cadres théoriques sur le sujet qu'il souhaite enseigner en simulation… ça c'est un gros point faible qui est récurrent… On va faire du travail en équipe mais c'est quoi ? comment tu vas le débriefer ? alors « j'ai une grille »… d'accord, il y a quoi dans ta grille ? bon oui, faut communiquer… et alors le débriefing c'est « bon alors c'est bien, vous avez bien communiqué »… Il y a pas de cadre qui dit « qu'est-ce que c'est qu'une bonne communication ?, qu'est-ce que c'est qu'un leader ? c'est quoi un leader ? », « ben, c'est celui qui décide quoi… », ben non, c'est pas ça un leader… Les émotions, « bon a vu que t'avais bien su gérer tes émotions », qu'est-ce que c'est que gérer ses émotions ? ou « tu t'es bien contrôlé en face du témoin, t'as pas pleuré, donc bravo ! », ben c'est quoi le cadre d'enseignement des émotions ? donc ça

veut dire que les enseignants peuvent jouer à l'apprenti sorcier avec des dimensions avec lesquelles ils ont pas de connaissances déclaratives suffisantes…

Q : quand tu dis « jouer à l'apprenti sorcier », ça veut dire quoi pour toi ?

R : c'est-à-dire qu'on va mettre des gens dans des situations qu'on sera pas capable d'encadrer dans une perspective de pédagogie

Q : donc il y a un risque pour les apprenants ?

R : ah oui, oui. Il y a un risque pour les apprenants et pour la méthode aussi… Il y a un risque pédagogique et il y a un risque individuel. Le risque individuel, c'est les apprenants qui disent « ben je pense que je me suis trompé de métier » ou qui disent « ben je me suis jamais retrouvé dans une situation d'émotions aussi fortes, donc jamais je veux revivre ça » ou « j'ai eu l'impression que j'étais nul » ou bien le patient est mort, alors c'est un échec… alors pourquoi pas… mais ça veut dire qu'après, il faut que les enseignants soient capables d'utiliser l'action et de la remettre dans un cadre et là, le lien… alors quand je dis j'ai remarqué ça, je fais référence à mes activités de formation de formateurs, le lien entre les mises en situation provoquées et le cadre théorique pour les débriefer, il est pas toujours très fort.

Q : par rapport au formateur, comment tu vois les différentes ressources pour que le formateur puisse justement développer ces compétences-là ? est-ce que c'est purement des savoirs déclaratifs à aller chercher ? quelles pourraient être les différentes ressources possibles pour progresser justement ?

R : je pense que… voilà, première chose, en référence à ce qu'on disait tout de suite, de mettre dans l'action où on reconstruit un environnement dans toutes ses dimensions, y compris émotionnelles, donc je pense que si on devient enseignant et qu'on recourt à la simulation, il faut être un expert de l'activité professionnelle… en tout cas dans la conception du scénario… c'est-à-dire que si on veut être authentique et qu'il y ait une authenticité perçue qui soit fiable, le plus proche, il faut que les gens qui créent des scénarios, qui provoquent ces dimensions, sachent ce que c'est que la vraie vie. Si on fait un scénario sur la douleur, il faut que ce soit préparé par quelqu'un qui a déjà réfléchi sur le contenu de la douleur… donc ça veut dire que il faut qu'il y ait au préalable une analyse de l'activité. Donc les ressources ? elles sont dans l'analyse de l'activité, dans la compréhension du référentiel de compétences du professionnel… Développer ses compétences quand on est enseignant en simulation, c'est aller plus loin dans la compréhension des processus d'apprentissage, et donc dans les cadres théoriques pédagogiques en général… et après dans le domaine de l'animation, c'est tout ce qui est animation d'un petit groupe… Souvent j'utilise le modèle de Resnick qui est un peu ancien, tu sais où il y a trois bulles : il y a une première bulle, c'est pour décrire ce que c'est que l'éducation médicale : le premier cercle c'est se poser la question « qu'est-ce que c'est qu'un professionnel compétent ? », un deuxième cercle c'est « enseignement » et le troisième c'est « apprentissage » ; enseignement, ça veut dire une réflexion sur la méthode, à quoi on s'engage quand on met les gens en action, donc c'est l'apprentissage expérientiel, c'est l'animation d'un petit groupe de parole, comment susciter un débat, les attitudes non verbales de l'enseignant, la supervision, etc… Et puis l'apprentissage, c'est justement avoir une idée la plus claire possible d'une posture, de voilà comment mes étudiants vont apprendre… Alors évidemment les cercles se croisent, l'apprentissage expérientiel… la partie enseignement c'est « comment je le provoque ? » ; la partie apprentissage c'est « qu'est-ce que ça crée chez l'individu ? ». C'est de se dire « comment je vais utiliser les connaissances antérieures ? », ça c'est l'enseignement, et pour l'apprentissage, ça veut dire que d'emblée, moi enseignant qui recourt à la simulation, je considère que les connaissances antérieures font partie du processus d'apprentissage, que les émotions influencent l'apprentissage, donc c'est là-dessus que je vais creuser : quand je vais voir un article là-dessus ou je vais aller à un séminaire, parce que je me dis « tiens, oui, sur ma conception de l'apprentissage, ça va m'aider à être un bon enseignant ». Donc voilà les trois cercles. Au début dans nos formations de formateurs, on était plutôt… comme nous on avait une posture très pédagogique, on était plutôt sur enseignement-apprentissage. Et puis après, on s'est rendu compte, notamment sur les deux domaines dont je te parlais tout à l'heure que sont les facteurs humains (donc travail en équipe, analyse des risques, qualité, voilà) et puis les émotions et relation de soins, eh bien les gens manquent d'outils, de connaissances déclaratives qui n'ont rien à voir avec la simulation. Donc dans notre DU on a intégré des moments où on a essayé de clarifier des choses en disant « là je suis pas sur la méthode simulation, je suis sur qu'est-ce que c'est qu'un fonctionnement d'équipe en général dans une structure, en situation de crise ou en routine ? ». Donc ça n'a rien de spécifique à la simulation, mais les gens avaient tellement de mal à débriefer de façon construite ce qui se passait que voilà. Donc comment développer des ressources ? eh bien c'est à la fois enseignement-apprentissage plutôt dans le domaine de l'apprentissage expérientiel, de l'animation de groupe et de la supervision, mais aussi dans le domaine « qu'est-ce que c'est qu'un professionnel compétent ? », aller vers des choses qu'on connait moins pour être capable de les débriefer : facteurs humains, relation de soins et émotions.

Q : et là, dans ce cas-là, ce sont des apports théoriques ? Comment tu procèdes ?

R ; quand on forme les enseignants ? ben, là, c'est varié… ça peut être une simulation justement exploratoire, et puis après justement avec l'utilisation de ce film, on est transmissif pour avoir un cadre d'utilisation pour une prochaine fois… c'est-à-dire, on utilise cette simulation, on demande aux gens « est-ce qu'ils enseignent les émotions ? qu'est-ce que c'est pour eux ? et puis après… ça on l'a pas fait beaucoup, on l'a fait plus sur le travail en équipe. Moi j'ai un film par exemple, c'est une hémorragie de la délivrance, et ce film-là, (c'est une simulation), il nous aide à repérer les problèmes de fonctionnement d'équipe. Donc ça n'a rien à voir avec la simulation. Là en l'occurrence, c'est un outil didactique : les gens s'aperçoivent qu'il y a des défauts de communication, de leadership, de gestion de ressources ; ils les repèrent, on ne discute, et puis après on introduit des grilles d'analyse de fonctionnement d'équipe.

Q : qui sont les participants de ces formations ? je pense au DU mais aussi aux formations courtes… qui sont ces formateurs ? d'où viennent-ils ?

R : de tout… alors j'ai pas de profil-type… Alors comment je les sélectionne ? on leur demande d'être enseignant en sciences de la santé et puis d'être intéressé par l'outil simulation pour aider à apprendre.

Q : c'est aussi bien des formateurs à temps plein que des formateurs occasionnels ?

R : complètement, il y a vraiment de tout…

Q : est-ce que tu vois une différence entre ces différents profils dans les besoins de formation ?

R : c'est une bonne question… oui, en fait, c'est marrant parce que j'ai envie de dire… souvent les gens qui ont le plus de connaissances théoriques c'est les cadres des IFSI, mais qui ont pas forcément intégré le fond de ces cadres… C'est-à-dire qu'il y a beaucoup de connaissances sur la pédagogie, sur l'enseignement, tout ça, mais c'est pas forcément les plus à l'aise pour explorer le processus… Alors qu'on a des gens qui n'y connaissent rien, qui sont des superviseurs, moi j'ai des praticiens hospitaliers qui font ça depuis longtemps et qui, spontanément, ont une posture tu vois, pour le coup, très explicite de compagnonnage, ils ont pas de mal à faire des liens avec les conceptions antérieures… Ce qui est sûr, c'est que je pense que le niveau des enseignants en sciences de la santé, ceux qu'on a pu voir, est très hétérogène… hétérogène dans les connaissances, mais aussi dans l'applicabilité… Si tu parles de socioconstructivisme, je pense que tous les enseignants IFSI savent ce que c'est, ils ont une référence… Maintenant, de là à construire un scénario ou préparer un débriefing ou l'animer, et bien ils vont pas forcément faire le lien avec des aspects théoriques et puis l'applicabilité… Donc moi, c'est ça que ça a mis en évidence, il y a un souci d'homogénéiser les représentations et les connaissances fondamentales des gens qui s'intéressent à la pédagogie… Alors c'est ça qui est intéressant dans le groupe, c'est que, avec les gens qui ont des connaissances théoriques, on les aide justement à rendre applicable en simulation ce qu'ils ont appris… et puis avec ceux qui font des choses sans avoir mis de nom dessus, on essaye de les convaincre que « cognitif » c'est pas un gros mot, comment l'utiliser sans qu'on se moque d'eux… Que d'ailleurs, s'ils veulent aller plus loin, il va falloir qu'ils s'y mettent… Là ils ont pas trop envie alors que finalement les gens des IFSI ou des écoles de kiné, si on leur donne un nouveau mot ou un nouveau concept, alors ça y est ils grattent, crac, crac… Alors, c'est pour ça que ces formations c'est très intéressant pour créer des communautés de pratiques parce que, dans l'idéal, avoir des gens de formation différentes qui abordent la pédagogie, ils ont une culture commune après… enfin c'est ce qu'on peut espérer en tout cas…

Q : et cette communauté de pratiques, comment tu verrais son développement ?

R : moi je pense qu'elle se développerait par la création d'instituts de formation en sciences de la santé… dans un idéal, ce serait des institutions où justement les gens se rencontrent, se croisent souvent, pour enseigner les sciences de la santé en général… où dans le même bâtiment, on aurait un centre de simulation lié à une faculté de médecine, à une faculté dentaire, pharmacie, sage-femme, où les gens auraient leur autonomie et se retrouveraient régulièrement pour approfondir des concepts pédagogiques… Donc il faudrait décloisonner… mais justement la simulation peut être un bon vecteur pour décloisonner des enseignants… mais c'est pas gagné du tout… Parce que même tu vois dans notre DU, les gens après, ils retournent chez eux et sont isolés… alors il y a des petits noyaux qui continuent mais c'est… pour continuer à développer cette communauté de pratiques, c'est autour de projets de simulation, ça c'est sûr, probablement autour de formations de formateurs, parce que mine de rien, quand on fait des formations de formateurs, les gens qui encadrent et qui participent réfléchissent, créent des choses… et puis après ce serait dans des projets que les gens considèrent d'avenir, et moi je pense que créer des instituts de sciences de la santé, là je pense que ce serait un bon moteur de développement de compétences pédagogiques, oui. Mais il y a des vrais obstacles institutionnels… Déjà ces petites formations, quand on voit ce qui se passe dans ces petites formations, on a beaucoup d'espoir, on voit que c'est très puissant d'échanger sur la pédagogie, autant sur les concepts que sur la pratique et finalement sur les pratiques professionnelles, mais après, il n'y a pas les volets institutionnels qui consolident les démarches, il n'y a pas les relais institutionnels… c'est comme ça…

Q : et est-ce que ça existe de façon informelle ces relais ?

R : on peut avoir des espoirs… mais tu vois, même avec la société de pédagogie, ou la société de simulation… pour moi c'est très décevant parce que… sur Siméduc, je suis en partie responsable ces derniers mois du silence parce qu'il faut trouver ce qui va être plus fort que le quotidien… Par contre la société de simulation a décollé plus vite. Pourquoi ? parce qu'il y avait des enjeux institutionnels forts et de l'argent. Et donc la DGOS a dit qu'il y aurait de l'argent pour une société de simulation. La HAS a dit il nous faut un interlocuteur pour nos réunions au niveau de la simulation et vous aurez de l'argent… Donc c'est ça qui a guidé. C'est pour ça que l'aspect francophone n'existe pas dans la société de simulation parce que le premier congrès de la société francophone ce sera à Paris, parce que le ministère veut que la société soit française… Alors à l'intérieur, visiblement il y a un groupe de travail pédagogique là-dessus… Mais il y a des enjeux de pouvoir… on s'éloigne complètement du sujet, tu vois, même à un niveau qui est très motivant quand on commence à toucher les institutions, on perd le fil, quoi, et ça je trouve que c'est pas une bonne voie… maintenant, en même temps, il y a de l'argent, donc c'est plus simple… Mais moi, je connais des gens qui on dit « vues les difficultés locales qu'on a à s'organiser, même si on sait pas ce que la société va donner, mais il y a de l'argent, donc il y a des postes, donc il y aura un relais, donc il y aura un congrès », mais c'est franco-français… Peut-être que c'est une étape nécessaire… (…) *Fin de l'entretien*

1.6. Entretien préliminaire : formateur F6

Q : Qu'est-ce qui est à l'origine de ton intérêt pour la simulation ?

R : mon intérêt, c'est dans la découverte d'un nouvel outil ou concept dans la formation dans laquelle j'exerce actuellement. J'ai eu l'opportunité d'être formé à cette nouvelle technique de formation qu'est la simulation. Et j'ai saisi cette opportunité pour venir justement, et embellir le dispositif sur lequel je travaille, et puis pour son développement

Q : et tu l'avais découverte comment, la simulation ?

R : effectivement j'en avais entendu parlé mais j'avais pas été réellement en contact étroit. J'en avais entendu parlé par des gens qui avaient été en faire, qui ont été visiter des centres de formation par la simulation, notamment au Canada. Et quand ces personnes sont revenues de leurs expériences, elles avaient la volonté de développer ça ici… Donc c'est un peu par procuration, pas parce que je l'avais vécu moi-même, c'est un peu par contamination !

Q : qu'est-ce qui concrètement t'a permis de développer tes compétences ?

R : concrètement, il y a eu d'abord une formation formalisée que j'ai faite sur Boston au CMS sur 7 jours, c'était une formation pour formateurs en simulation ; ça c'étaient les apports théoriques et la découverte de cette méthode pédagogique. Et puis par la suite, ce qui m'a permis de me développer, de développer des compétences, c'est l'élaboration d'un centre de simulation sur Genève ; là j'ai suivi de près Georges Savoldelli, qui avait une grosse expérience dans ce domaine, qui me montrait un peu tout ce qu'il y avait à faire, de quelle manière on développait, la politique, tous ces aspects qui font que ce centre a pu avoir sa place. Et puis après on a travaillé aussi tous les aspects matériels, de quel matériel a-t-on besoin, donc c'était un développement de compétences dans un domaine logistique. Et puis après, 3ème partie, c'est l'expérience de la simulation elle-même, de réaliser des situations, de les mettre en œuvre et de se faire évaluer par Georges ou par ses pairs, par Stéphane, ou par des personnes qui venaient assister à la simulation en tant que formateurs : on se faisait des séances de débriefing du débriefing à chaque fois, mais sur très peu de temps, sur 3 à 4 points bien particuliers, pour dire ça, voilà, ça mérite d'être améliorer ou ça ça mérite d'être continué. Donc c'est ça qui a permis je dirais 60-70%, c'est dans l'expérience acquise ici. Et puis 20-30% sur les formations formelles, lectures et autres congrès, tu vois…

Q : alors pour se cibler justement sur ce dernier point, qu'est-ce qui à ton avis, alors tu dis le débriefing du débriefing, l'évaluation par les pairs, c'est ça qui t'a permis de faire évoluer ta pratique, c'est ça ?

R : exactement… et puis de faire quelquefois de retours sur expérience, pas forcément le jour-même, mais 2, 3 jours après… en disant justement, là il y a un truc que j'ai pas complètement réglé, est-ce qu'on peut en parler ? alors on en parle et puis chacun apporte son éclairage… et c'est un peu ça qu'on continue à utiliser pour le développement de compétences auprès des jeunes formateurs… Typiquement je me souviens par exemple de Stéphane, qui avait animé une séance là, il y a une dizaine de jours, et il en est sorti un petit peu frustré parce qu'il avait vu des choses qui allaient pas, et puis après le débriefing il était parti avec le sentiment de pas avoir dit aux participants que c'était faux, et qu'il fallait surtout pas faire ça, qu'il fallait faire autrement… Il était partagé entre deux conflits, un conflit de loyauté, d'authenticité vis-à-vis de l'activité : c'est-à-dire les règles précises de l'activité n'ont pas été transmises aux gens… et puis un autre conflit en disant ben il faut pas les culpabiliser d'avoir mal fait, tu vois ? Alors ce genre de petit fait c'est friant, on en parle, comment faire pour que tout le monde s'y retrouve, c'est ça je pense qui fait qu'on arrive à se développer quoi…

Q : d'accord, et alors ce « comment faire », finalement comment vous arrivez à le résoudre ?

R : justement à travers des expériences qui ont pas été satisfaisantes à tout point de vue, on les reprend, on les décortique, on en fait une espèce de confrontation, d'analyse fine de ce qui s'est passé et puis c'est à partir de là qu'on tire des conclusions en se disant pour les prochaines fois, il faudra qu'on mette un certain nombre de choses en place pour résoudre ça, quoi.

Q : et ces choses que vous mettez en place, ça peut être quoi ?

R : et bien par exemple, pour reprendre l'exemple que je viens de citer, justement on met en place, c'est ce qu'on a décidé avec Stéphane, on se dit comment faire pour justement réguler, gérer ce conflit entre ces deux valeurs-là … alors du coup on s'était dit qu'on pouvait peut-être utiliser des formules en disant « ben ce que vous venez de dire, ce que vous venez de faire, n'est pas forcément d'actualité mais les nouvelles règles sont celles-ci, elles ne correspondent plus à ce que vous faisiez »… donc quelque part, on légitime quelque chose qu'ils ont fait le mettant dans le passé, et puis en leur disant la nouveauté c'est plutôt ça…

Q : donc vous êtes plus dans un apport théorique d'actualisation des connaissances, c'est ça ?

R : ça c'est la première partie… on élabore plusieurs stratégies, la première, celle-là, c'est la plus facile. La deuxième, on s'était dit, on pourrait même inverser le débriefing : on va pas démarrer par le recueil des sentiments, on va plutôt proposer par exemple des connaissances procédurales : on va directement au tableau en disant « voilà, dans cette situation, il convient de faire ça, ça, ça et ça : enregistrez ça et puis vous mesurerez l'écart entre ce que vous avez fourni et ce qui aurait dû être, comme si vous assistiez à un film où c'est pas vous ». On le demande un travail d'excentration, de décentration plutôt, et à partir de là ils peuvent proposer des analyses…

Q : et alors finalement ces stratégies, elles se décident un petit peu comme ça au pied-levé ? au fil du déroulement de la séance ou c'est un peu anticipé à l'avance ?

R : on a établi 2 ou 3 stratégies par rapport à une situation qui s'est produite mais pour laquelle on n'a rien mis en place… c'est des retours sur expérience ; on travaille sur nos expériences de débriefeurs et c'est à partir de là qu'on… si cela doit se reproduire, on pourra appliquer une des 3 stratégies en fonction de… de là où on se trouve le mieux, tu vois.

Q : est que ça voudrait dire que vous établissez de façon informelle une typologie des situations de formation que vous êtes amenés à rencontrer, et auquel cas, vous identifiez différentes stratégies de gestion du groupe possibles, c'est ça ?

R : exactement, voilà ce qu'on est en train de faire, c'est une espèce de catégorisation des comportements, avoir des têtes de chapitre pour qu'on puisse avoir une forme de compétence générique on va dire, qui nous permettrait de résoudre un ensemble de situations, qu'on mettrait dans le chapitre « situations emblématiques », c'est un peu des activités… On fait un relevé d'activités, différents types d'activités qu'on classe dans la même tête de chapitre, pour lesquelles on peut avoir un type de réponse, qu'on va adapter évidemment…

Q : et ça, c'est un exercice que vous faites depuis toujours ou c'est des choses qui finalement s'affinent au fil du temps, et qui est assez récente ?

R : alors on n'a rien formalisé, mais on le fait de toutes façons au moins 2, 3 minutes après chaque journée de simulation ou alors à chaque fois que c'est nécessaire, avec des situations un peu conflictuelles… donc comment on peut travailler ça, quoi… Parce que, ce que je disais de formaliser systématiquement une demi-heure de discussion après chaque journée de simulation, on y a pensé mais ça devient fastidieux tu vois ; à la fin de la journée, on est tous fatigués, on a juste envie de partir… alors on se dit plutôt « ciblons nos séances de discussion »…

Q : est-ce que pour toi cette activité de formation utilisant la simulation, en termes de pratiques pédagogiques, c'est quelque chose qui est particulier ou différent par rapport à d'autres activités, d'autres outils ?

R : c'est différent… parce que on part à partir d'une méthode pédagogique qu'on ne connaissait pas ou peu, et dans laquelle on est engagé mentalement et physiquement, tu vois… alors que dans d'autres activités, par exemple en formation clinique, la plupart du temps quand on fait un retour sur expérience… remarque, non, je suis en train de réfléchir en même temps à haute voix, ça se retrouve en même temps, quand on est complètement dans l'activité clinique sur le terrain, et quand on retravaille le retour sur expérience, on a les mêmes préoccupations en fait… Si on compare ça à une activité de cours théorique, là on est plutôt dans la connaissance, quoi…

Q : là, tu dis « on est engagé physiquement et mentalement »

R : oui, parce que tu vois, quand on fait un REX avec un étudiant, on travaille aussi nos positions, nos postures, nos attitudes gestuelles, alors que dans un cours théorique, on travaille pas cet aspect engagement corporel… on est plutôt dans un engagement intellectuel, de quelle manière on résout, de quelle manière on analyse ?

Q : finalement ce que tu me décris là de ce que tu fais en simulation, ce serait relativement proche de ce que tu fais en enseignement clinique ?

R : oui, complètement… sauf que au lit du patient, on peut programmer un certain nombre de choses qui peuvent ne pas être réalisées, en fonction du contexte, du patient… Alors qu'au simulateur, on arrive précisément au point où on souhaitait arriver : le début et la fin reste les mêmes, connus du formateur, tu vois… En ce sens-là, tout ce qui est contenu scientifique, contenu procédural, reste facile à gérer. Alors qu'avec le patient, il a tout un tas de comportements multiples et variés.

Q : alors quand tu dis finalement on arrive au point où on veut arriver en simulation, est-ce que c'est toujours possible ? parce que dans mon idée, la situation de simulation, même si on a un scénario qui est relativement précis, avec des objectifs, etc., finalement ce qui se passe dans la situation, ça nous échappe un peu, on ne sait jamais sur quel matériau on va travailler…

R : en simulation ? si tu veux on peut comparer, en matière poétique, à un voyage : la destination elle est connue, en simulation ; c'est le voyage, la description du voyage qui ne l'est pas, tu vois ?

Q : je vois, c'est le chemin

R : oui, et c'est ça qui nous intéresse, nous pédagogue, au fond ; de quelle manière, qu'est-ce qu'ils mettent en place pour arriver à ça, quoi. C'est un peu plus facile en simulation parce que la destination elle est connue : le patient, il finira comme ça et ça on le sait parce que c'est nous qui pilotons… par contre les chemins que les uns et les autres prennent, tu le sais, il y en a pas un qui prend le même chemin… il y a plusieurs chemins possibles et c'est en ça que c'est intéressant.

Q : alors en ce qui concerne ta pratique à toi… est-ce qu'il y a un étayage théorique précis auquel tu te réfères pour guider ta pratique

R : alors tu sais, il y a comme tu as pu le voir une partie technique qui concerne tout ce qui est du domaine des savoirs procéduraux, qu'on peut lire dans tous les bouquins ; donc cette partie-là on l'entretient par des lectures de revues scientifiques. Ça, c'est un apprentissage parallèle : des savoirs scientifiques mis à jour parce que ça change tout le temps. Et puis l'autre partie, c'est pour le débriefing des compétences non techniques ; alors pour ça également, il y a pas mal de lectures dans ces domaines-là. Alors si on reprend les éléments de gestion de situations de crise, décrites par GABA et les autres, tu trouves un certain nombre d'ingrédients ; par exemple tu ouvres le chapitre de la communication, on peut lire énormément de choses ; quelle est la manière de structurer une communication ? est-ce qu'elle est en boucle ? est-ce qu'elle est haute ? est-ce qu'elle est claire ? est-ce qu'elle s'adresse à des individus ? quels codes ils utilisent ? Tout ça, c'est grâce à quelques lectures… et puis aussi à travers ce qu'on vit tous les jours, quoi. Donc on s'enrichit aussi de toutes ces lectures-là, sur les compétences non techniques, le leadership par exemple, tu as des ouvrages sur les caractéristiques d'un leader ; donc ça nécessite quand même un petit peu d'apprentissage, un peu de lectures, un peu d'acquisition de connaissances dans ces domaines-là… pour étayer mon débriefing avec des savoirs qui ont été publiés quoi.

Q : étayer le débriefing c'est-à-dire… comment tu vois ça concrètement ?

R : par exemple la communication, quand quelqu'un s'adresse à quelqu'un d'autre avec un langage codé, on essaie d'analyser : on essaie d'analyser ce qu'il a produit au niveau de la situation simulée et à partir de là on essaie d'extraire des grands concepts théoriques sur la communication. Tu vois, c'est le groupe aussi qui développe ; par exemple : qu'est-ce que vous pensez des différents moyens de communication qu'on peut utiliser dans une salle de bloc ? alors c'est eux qui déterminent ; ils disent ben y a le téléphone, y a le bip, le bouton réa, en fonction de l'urgence, en fonction de la nécessité de l'individu, par exemple tous les outils sont détaillés… et puis après on aborde le contenu : que doit contenir un message précis dans une situation précise ? s'il y a urgence ou pas urgence… Tu vois, tous ces aspects-là sont travaillés avec nous.

Q : à la fois tu contextualises et tu décontextualises ?

R : exactement, c'est vraiment ce travail-là qui nous semble intéressant dans la simulation, c'est à partir d'un contexte très précis, qui est parlant pour tout le monde, qui illustre beaucoup de choses, on arrive à en sortir des concepts théoriques. C'est vraiment ce travail-là… ce qui est décrit par les universitaires, ce travail de décentration, sans arrêt ce mouvement qui … du centre vers l'extérieur…

Q : alors du coup, pour un formateur, ça nécessite de s'autoformer, tu l'as dit, les lectures, etc., et puis aussi de manager le groupe… En quoi c'est une compétence particulière, la gestion du groupe en formation ? Qu'est-ce qui est difficile ? Qu'est-ce que ça nécessite pour le formateur en termes de ressources, là aussi ?

R : je pense qu'il y a quelques capacités, aptitudes, … l'empathie… ça, c'est certainement la base. Je me mets pas à la place des gens mais je les comprends à travers ce qu'ils me disent ; et pour les comprendre, il faut de l'écoute, l'écoute active, pouvoir mettre en mots ce qu'ils disent, leur dire ce qu'on a compris ; ça c'est une des particularités de ces formations, puisque ces formations s'adressent aussi à des petits groupes de 4 à 6 personnes. Ça c'est une des aptitudes qui est nécessaire. L'autre aptitude aussi, c'est de pouvoir garder l'attention du groupe tout le temps, parce que c'est une situation qui a soulevé des émotions, il est normal que le groupe parte dans des discussions qui ne sont pas structurées… alors si on n'a pas de structure dans le débriefing, le débriefing va durer 6 heures au lieu d'1/2 heure ou ¾ d'heure ! Tu vois, comment structurer, canaliser les émotions des personnes parce que ces émotions-là, il faut qu'on débriefe… Comment arriver à canaliser les émotions pour que les gens partent avec des choses de la formation…

Q ; alors justement, comment tu t'y prends pour canaliser ça ?

R : alors, par exemple, quand quelqu'un discute, tu le laisses finir puis tu imposes le silence… Je pose une question au groupe ou à une personne particulière et si tout le monde commence à parler, moi j'arrête de parler, simplement et j'attends… ça prend quelques minutes, des fois c'est long… et j'attends et puis je les regarde et c'est eux-mêmes qui s'arrêtent ! Le silence, des fois il est assourdissant comme on dit… et puis on récupère et on explique le bienfondé de ça… c'est pas une attitude silencieuse à tout prix, c'est que si quelqu'un a à dire quelque chose il le dit mais en respectant le temps de parole et en laissant la parole aux autres aussi, chacun son tour, comme on dit… Et puis on arrive à travailler avec l'intelligence individuelle…

Q : il faut avoir une intelligence des situations ? il faut sentir la situation, il faut arriver à juger, l'évaluer en permanence, c'est ça ?

R : oui, ça oui, c'est l'une des parties intéressantes de cette méthode pédagogique : on peut pas imposer quelque chose pour tout le monde, quoi… dire, ma salle de cours ce sera toujours comme ça, non, c'est juste pas possible quoi.

Q : donc finalement, ça demande une adaptabilité permanente au groupe, à la situation, c'est ça ?

R : oui, parce que le comportement d'un groupe est toujours différent du groupe précédent, même si on va travailler les mêmes objets, en fonction des personnes et des personnalités. Il y a des groupes qui ne parlent pas… là c'est galère, tu rames ! mais en même temps, c'est intéressant aussi, tu te dis « de quelle façon je vais pouvoir les amener à exprimer, à visiter leurs pensées ? » c'est souvent qu'ils ont peur de dire « tiens j'ai fait une erreur » mais le tout c'est de rendre légitime ce qui s'est passé, ce qui a été fait en disant « ben ça a été fait, ce que vous avez fait, vous l'avez fait en pensant que c'était juste, voilà »

Q : il y a une certaine bienveillance…

R : la bienveillance, elle est probablement transversale, tout le long, tout le long… Tu sais pertinemment qu'ils sont stressés, ils le disent en arrivant… et puis il s'agit pas d'apprendre par la culpabilisation, c'est ça, il faut éviter ce genre de message en fait ; on ne veut pas ça nous, on est plutôt dans du constructivisme.

Q : par rapport aux compétences des formateurs, tu m'as parlé beaucoup du débriefing, mais il y a d'autres temps de la formation qui sont notamment, avant la formation, c'est-à-dire toute la partie conception du dispositif et puis il y a la partie conduite du simulateur, pendant l'exercice simulé. Quelles sont pour toi les compétences nécessaires au formateur dans ces deux moments-là ?

R : c'est vrai qu'on a parlé beaucoup sur le débriefing parce que le débriefing il est important mais c'est pas le seul moment de la formation… Il y a tout ce qui est de la phase de la préparation, même au niveau des situations à travailler, ça c'est un moment hyper-important ; c'est-à-dire quels sont les réels besoins ? on évalue d'abord les besoins du public qu'on a en formation : si c'est un public de jeunes étudiants ou de jeunes professionnels, c'est plutôt des situations à faible complexité qu'ils auront besoin de travailler. Et si on prend maintenant des personnes qui sont en formation continue, des experts donc, des personnes qui ont un certain nombre d'années d'expertise, tu vois, ça va être différent, ça va être en fonction de ce que requiert l'activité humaine. Si tu dois travailler un point bien particulier, il faut se réunir avec des représentants de l'activité, c'est comme ça que l'on procède pour que ce soit plus pertinent : on se rencontre avec le cadre ou l'infirmier responsable de secteur, comme on les appelle ici, on fait un groupe de travail avec eux et puis avec quelqu'un aussi qui est dans l'activité (un infirmier qui est bien au courant de l'activité) et puis on s'entoure également d'un médecin anesthésiste pour ce qui concerne l'anesthésie. Et puis, en ce qui concerne le développement d'un programme de simulation, on leur demande « de

quoi avez-vous besoin ? », « quels sont vos problèmes de terrain ? ». On fait un brainstorming, alors ils nous en parlent, ils disent « ben voilà, là on a des problèmes, on a souvent… nos équipes rencontrent des problèmes… » Par exemple, la dernière fois, c'était que chaque fois qu'on a une intubation non prévue, nos équipes sont en difficulté… donc on va pouvoir travailler l'intubation difficile non prévue ; et puis qu'est-ce qu'on a en marge de ça, qu'est-ce qu'on a à côté, est-ce qu'il y a des normes, etc. Là c'est le formateur qui, à partir d'un problème identifié, on l'explore, on l'analyse finement, et puis après on essaie de mettre des objectifs, on met des objectifs en place : des objectifs techniques, des objectifs non techniques. Objectifs techniques, c'est par exemple « gestion des voies aériennes difficiles non prévues »… et puis après, une fois qu'on a fait ça, on prépare la phase : quels sont les sous-objectifs qu'on souhaite atteindre : « évaluer finement les voies aériennes », « utiliser un algorithme propre aux HUG », « connaitre le matériel et savoir l'utiliser »… donc on travaille sur 2 répertoires : sur les connaissances scientifiques et sur les connaissances en lien avec le matériel ; et une fois qu'on a ça, eh bien on écrit une situation qui est issue de l'activité, on n'invente rien, on prend une situation d'intubation difficile ratée qui s'est passée, où il y a eu une catastrophe, un décès par exemple, ça c'est assez parlant pour les gens… et nous, on le traduit en simulation.

Q : et cette traduction, ça se passe comment ?

R : alors on écrit l'histoire, on repère les signes, tout le matériel, et puis après on le programme informatiquement, pour qu'on n'ait pas trop manipulations, trop de paramètres à réaliser pendant l'activité. Et puis une fois que ceci est fait, on l'essaye à blanc, on fait tous les réajustements nécessaires et puis après, une fois qu'on a fait ça, eh bien on invite les équipes, on le met en place, on le joue et on débriefe. Après si tu veux, il y a aussi tout l'aspect préparation de la séance, le matériel à mettre en place pour assurer un certain nombre de fidélités : la fidélité physique, que le matériel utilisé soit pas trop différent de ce qu'ils utilisent dans l'activité, proposer des vêtements comme dans la vraie vie, du matériel aussi comme dans la vraie vie, tout ça pour respecter un certain nombre de fidélité. Ça c'est la partie coulisse. Et puis une fois que tout ça, c'est fait, il faut déterminer quel public : est-ce que c'est des tout jeunes qu'on couple avec des très vieux, enfin des très expérimentés ! Et puis après, voilà, c'est les convocations, le briefing.

Q : un scénario pourra être le même quel que soit le public ? c'est les objectifs qui vont changer, c'est ça ?

R : non, non, non ; par exemple, on était parti sur une stratégie de formation pour toute l'équipe sur un an. Donc on garde la même situation, les mêmes objectifs pour l'ensemble de l'équipe, pour qu'ils aient les mêmes apports.

Q : mais ce sera pour un même public de professionnels expérimentés en formation continue, ce scénario-là ne sera pas utilisé pour des infirmiers en formation spécialisée par exemple ?

R : non, en effet.

Q : alors le briefing ? en quoi il te parait important et comment tu le mènes ? quel est ton objectif ?

R : le briefing, c'est réellement donner les clés du succès pour les participants. Alors dans le trousseau, il y a plusieurs clés. Tout d'abord, leur faire part de nos valeurs, pour qu'ils soient rassurés, déjà, parce qu'ils arrivent tous stressés, ils ont la plupart du temps l'impression qu'ils vont être « calibrés » au simulateur : c'est-à-dire on va les mettre dedans et on va leur proposer une situation qu'ils doivent absolument résoudre et puis on va voir par une espèce de mesure de performance… alors que c'est surtout pas ça… Ils viennent avec… tu sais comme quand tu vas jouer avec des jeux vidéo, on gagne des points et puis on perd, ou on gagne en fonction de ce qu'on a fait, des performances… Donc la première partie du briefing consiste à démystifier cette croyance en fait, à travers une discussion d'un quart d'heure à peu près, où on projette réellement au petit groupe nos valeurs de confidentialité, de respect mutuel, et puis de non-culpabilisation pour les gens. A travers un discours non très cadrant, qui a pas de caractère officiel, on parle plutôt avec un langage très abordable, simple, pour vraiment mettre les gens… presqu'intime comme ça, pour qu'ils se sentent à l'aise, quoi.

Q : tu dis c'est la clé du succès…

R : oui, parce qu'un briefing qui est mal fait, ou qui n'est pas fait, peut laisser aller les gens au simulateur avec leurs croyances en fait, et leurs représentations plutôt négatives… et de ce fait, ils vont se sentir piégés, ils vont pas rentrer réellement dans ce qu'on leur propose : ils vont la jouer à distance en fait. Donc voilà, il y a cette partie, il y a le discours qui doit être convainquant, où on doit être clair sur nos valeurs. Après, il y a tous les objectifs de la formation qu'on leur propose aussi, les consignes de travail : comment ils vont être habillés, qu'est-ce qu'ils vont devoir faire et comment ça va se passer, dans les grandes lignes. Et une fois qu'on a fini de donner les informations pour être opérationnel, on va leur présenter le mannequin pour qu'ils l'apprivoisent en fait… et puis se mettre dans cette salle pour qu'ils essaient de voir leurs propres marques… ça c'est une partie qui dure

facilement 30-40 minutes au total, il faut prendre le temps. Et puis après on rentre dans la formation, par le jeu de la simulation.

Q : alors, là, dans la conduite de la simulation, est-ce que tu peux me dire ce que tu fais et quelles compétences il te faut pour conduire cet exercice-là ? quand tu es dans la salle ou au poste de commande du simulateur…

R : La compétence elle est beaucoup basée sur la connaissance procédurale qu'on doit avoir de la situation proposée. Avant, pendant la phase de l'élaboration, j'ai oublié de le dire, on envisage tous les possibles en fait, pour que si le groupe emprunte telle ou telle voie, on puisse proposer les modifications sur le mannequin, qu'on soit pas surpris nous-même… Donc ça, ça se fait avec les personnes responsables de l'activité : et s'il fait ça, qu'est-ce que je fais ? pour modifier les paramètres du mannequin, pour que ce soit toujours une histoire crédible. Donc cette compétence-là elle est réellement utilisée au moment de la situation, en fonction de ce qu'ils font. Par exemple, le mannequin il est couché, il a une saturation en oxygène qui est pas terrible, disons de 90%. Si un des participants lui met un masque sur le visage avec de l'oxygène, on va pouvoir augmenter de notre côté les paramètres qui correspondent ; de 90, on montera la saturation à 100%, pour que l'histoire soit crédible.

Q : est-ce que vous arrivez à envisager tout le temps tous les possibles ?

R : non ! ce serait trop bien ! ce serait trop parfait ! … alors du coup, eh bien on essaie de se remettre sur nos pieds… Alors on a, on avertit quand ils font quelque chose qu'on n'avait pas prévu, on essaie de proposer quelque chose qui est le plus rapprochant possible, ou bien alors, on sort le groupe de la simulation à travers « la voix de Dieu », voilà on fait intervenir des puissances supérieures ! C'est la « voix de Dieu » qui intervient pour donner une ou deux consignes, par exemple…

Q : mais ce sont des consignes qui sont intégrées à la situation comme si on était dans la vraie vie ou ce sont des consignes qui sont plus du genre « bon ben là, stop, on repart sur telle donnée » ?

R : non, on reste quand même dans un contexte réaliste. Mais si tu veux, on donne aussi des invariants opératoires qu'ils ne peuvent pas à voir avec le simulateur… Tu vois le simulateur, comme tu as pu le voir, il est rose, il va pas gonfler, il va pas changer de couleur, il ne transpire pas, il ne bouge pas physiquement. Alors on essaie de donner ces invariants-là à ces experts… c'est ça qui est intéressant avec les experts, c'est qu'ils disent « est-ce qu'il serre la main ? » par exemple, alors on dit oui, oui, serre-lui la main… alors un des participants va prendre la main du mannequin, qui ne bouge pas, et là on lui dit « là, de cette force-là ça te va ? », alors le participant l'accepte en tant que tel. C'est vraiment le mimétisme en fait, on accepte quelque chose comme étant quelque chose d'autre en fait…

Q : et là, il y a intervention éventuellement d'un facilitateur ?

R : des fois oui, des fois non… Si on a un facilitateur, on le fait intervenir depuis l'oreillette : on donne des consignes… Si on n'en a pas, on n'a pas toujours assez de monde, des fois, on le fait avec la voix de dieu ! Par exemple, s'ils ne voient pas le patient respirer avec un volume courant, le mannequin il ne souffle pas de l'air, alors eux ils doivent savoir si le mannequin il respire convenablement, à 400, 500 ml de volume courant, donc on leur donne ces éléments-là « il respire bien : 500 ml de volume courant », OK d'accord, qu'ils sachent sur quelle base on travaille. Si on a un facilitateur, c'est lui qui va dire « regardez, il bouge sa poitrine, il respire » donc c'est lui qui amorce, c'est lui qui apporte ces paramètres qui sont inhérents à l'activité et qu'on n'a pas au simulateur…

Q : et finalement, à part cette gestion du simulateur, des paramètres du simulateur, pour les adapter aux actions _ ou aux non actions, d'ailleurs_ des apprenants, quelles sont les autres activités que tu as, durant cette période-là de l'exercice simulé ?

R : quand je suis derrière le poste de contrôle tu veux dire ? … c'est un moment aussi qui est réellement consacré à l'observation fine de ce qui se fait de l'autre côté, c'est-à-dire dans le simulateur, de l'observation fine chacune de leurs actions, de ce qui est visible, et puis aussi une écoute attentive de ce qui se dit, pour pouvoir débriefer… Donc c'est là qu'on puise notre matériel pour le débriefing. Alors on prend des notes, sur des points précis, très particuliers, avec en parallèle la référence du temps : à 10h03min et 25 sec, il s'est passé telle chose ; bon, il existe aujourd'hui des logiciel qui permettent ça, mais on n'a pas ce logiciel, alors on le fait manuellement. Donc on prend ça, et puis ça c'est une grosse partie, donc on est dans la prise, le recueil de données en fait pour pouvoir débriefer derrière… donc ça c'est une grosse partie de l'activité. Et puis le pilotage en parallèle avec José, le technicien. Parce que lui, il n'a pas non plus la connaissance fine de la procédure en anesthésie par exemple, il n'a pas la compétence. Donc on lui donne aussi un certain nombre de consignes pour qu'il puisse conduire le simulateur.

Q : donc en fait, il faut être multitâche, en fait !

R : oui ! enfin, deux ou trois tâches !

Q : ça demande une grande concentration…

R : oui, ça demande une assez grande concentration… surtout si on a aussi des invités… Parce qu'il y a pas mal de personnes qui viennent en observation, qui se mettent derrière nous, et qui ont aussi besoin de savoir pourquoi on fait telle ou telle chose à tel moment ; alors des fois, on donne aussi des petites informations aux personnes qui sont là derrière nous pour qu'elles comprennent…

Q : c'est donc une grosse consommation d'énergie, là pour le formateur ?

R : oui, oui… parce que mine de rien, ce qu'on dit, et c'est vrai, c'est que les groupes qui sont au simulateur stressent par rapport à l'inconnu « est-ce que je vais être capable de résoudre cet inconnu que je ne connais pas encore ?» mais les formateurs qui sont de l'autre côté au poste de contrôle, ils stressent également pour de quelle manière le groupe va pouvoir aller, où il va aller… parce que nous, on sait pas exactement où ils vont aller… Le voyage, comme je te disais tout à l'heure, n'est pas décrit, il y a différentes étapes qui ne sont pas décrites. En fait ils vont aller là parce qu'on va les amener là, enfin, c'est l'objectif final, mais quels sont les chemins qu'ils vont prendre ça on ne sait pas ; donc la gestion de l'inconnu, c'est une compétence qui va être nécessaire.

Q : et qu'est-ce qu'il faut comme capacités à un formateur pour gérer cet inconnu ?

R : alors il y a deux choses… je te disais tout à l'heure, c'est beaucoup basé sur les connaissances qu'on a et puis les expériences que nous avons acquises, ça c'est la première partie… et puis l'autre partie, c'est la confiance en soi, c'est une qualité nécessaire pour faire cette activité là… et puis l'autre chose aussi, c'est l'honnêteté intellectuelle vis-à-vis des personnes qui sont en formation. C'est-à-dire quand il y a quelque chose que nous n'avons pas prévu, une voie qu'on n'avait pas prévu et puis qu'ils arrivent là, avoir l'honnêteté de leur dire, « voilà on s'est trompé, ça s'est pas passé comme on l'avait prévu », avoir cette clarté… donner un peu les limites de la simulation… parce que c'est de ça dont il s'agit.

Q : pour revenir à des choses un peu plus globales sur l'activité, est-ce que tu penses que la pratique de la simulation nécessite une posture ou des postures particulières pour le formateur ?

R : Je pense qu'il y a un certain nombre d'aptitudes de formateur qui se retrouvent dans l'activité de formateur en simulation… c'est pas une activité spécifique à part entière… Il y a des spécificités inhérentes à l'outil, à la manipulation de l'outil et à la façon de conduire les choses… Il y a des difficultés mais ces difficultés on les retrouve dans les aptitudes de formateurs qui sont dans des formations professionnalisantes ou professionnelles. Tu vois, on comparait avec un formateur qui fait de l'accompagnement clinique sur le terrain, on retrouve ces aspects-là… La conduite de cette formation, la partie importante c'est le débriefing… Pour cette partie-là, c'est comment faire des séances d'explicitation, par exemple, ça, on le retrouve à d'autres endroits : ce n'est plus le formateur qui apporte la connaissance, c'est le formateur qui synthétise, qui œuvre à la fabrication de savoirs en fait. C'est plutôt un guide en fait, c'est pas lui qui apporte… Ces postures-là, on les retrouve aussi ailleurs…

Q : c'est pas spécifique à l'exercice simulation…

R : non ; mais une spécificité réelle à la simulation, c'est l'analyse en direct du film qu'on reprend, ça c'est important…

Q : et est-ce que tu dirais… alors j'entends bien, selon toi, il n'y a pas une posture particulière ou spécifique… Est-ce que tu penses qu'il y a un profil particulier de formateur qui exerce en simulation ?

R : j'ai pas très bien compris ta question…

Q : tu dis qu'il n'y a pas de posture spécifique pour conduire ces formations, que c'est plus finalement un état d'esprit global d'un formateur mais dans toute activité d'enseignement…

R : on peut transposer… c'est quand même plus spécifique parce que la simulation est spécifique comme modalité pédagogique, mais on peut utiliser des compétences transversales qu'on a dans tout type de formation, c'est ça que je voulais dire….

Q : et alors je me disais que finalement, conduire une formation par simulation, ça demande certes des compétences transversales mais ça nécessite une acuité particulière on l'a vu… est-ce que tu penses qu'il y a un profil formateur spécifique ?

R : ce sont plutôt des personnes qui ont une aptitude à l'animation de groupe, ça je pense que ça peut être le cœur de l'affaire, quoi… ceux qui savent animer un groupe, enfin ceux qui ont appris à animer un groupe et qui ont des

aptitudes à l'animation de groupe, de petits groupes, ceux-là, ça je pense que c'est une qualités, une aptitude ou une compétence nécessaire pour le faire, parmi tant d'autres… Mais c'est quelque chose qui reviendrait très souvent c'est mener un groupe, animer un groupe, conduire l'activité de travail d'un groupe…

Q : toi qui as un peu d'ancienneté dans cet exercice et qui as coaché des plus jeunes ou plus novices que toi, où se trouve la difficulté principale pour un formateur quand on débute dans cet exercice ?

R : je pense que la principale frayeur, c'est cet outil pédagogique qui est très moderne, aussi. Je vois, notre génération, on n'est moins habitué à manipuler l'image, le son… c'est décrit aussi dans la littérature, la plupart des personnes (en tous les cas dans les soins infirmiers) qui refuse d'utiliser la simulation c'est parce qu'ils en ont peur, ils ont peur justement de ne pas avoir la réactivité nécessaire

Q : c'est un environnement dynamique très mouvant, très incertain et c'est ça qui effraie ?

R : exactement, c'est cette réactivité qui manquerait un peu parce qu'il faut analyser tout de suite sur le fil, il faut proposer des analyses, discuter les analyses des uns et des autres, il y a des synthèses à faire, c'est ça qui effraierait les gens. Peut-être que la génération qui suit sera plus facilement dans cette optique-là. (…) *Fin de l'entretien*

1.7. Entretien préliminaire : formateur F7

Q : qu'est ce qui est à l'origine de ton intérêt pour cette méthode pédagogique ?

R : je pense que j'ai découvert ça lors d'un reportage à la télévision, il y a 4 ans de ça, peut être plus… Et puis, il y a 4 ans de ça, on réfléchissait avec des collègues sur une formation d'adaptation à l'emploi, notamment en réanimation et aux soins intensifs. Et puis, je pense que Pascal C., qui est le collègue qui travaille avec moi là-dessus, il avait lu des choses aussi, et on s'était dit « et pourquoi on ferait pas quelque chose comme ça dans le cadre de cette formation-là ? ». Mais pour autant, on n'en avait pas vu, nous… Donc on s'est un peu renseigné, on a un peu lu sur le sujet, et comme moi à l'époque, j'avais travaillé une dizaine d'années à Nantes, avant à Paris, et je savais qu'il y avait un centre à Angers, et je connaissais un pédiatre à Angers. Alors je l'ai appelé et c'est lui qui m'a donné les coordonnées, et il m'a mis en contact avec un des formateurs… On a donc visité le centre d'Angers quelques mois après, on a assisté à une session de formation ; on a été reçus par Jérôme Berton, on a eu pleins d'explications, etc. Et nous, on s'interrogeait beaucoup sur notre légitimité à ouvrir cette activité en tant qu'infirmiers sans référent médical. Suite à ça, on a souhaité très vite s'inscrire sur une formation qualifiante, donc Pascal s'est inscrit pour le DU à Paris, et moi à Brest. Mais ça a été reporté d'un an parce qu'il n'y avait plus de place. Donc on a monté une soirée d'information sur la simulation à l'IFSI, destinée à tout le personnel hospitalier, parce qu'on avait envisagé d'emblée de faire ça en partenariat avec les services hospitaliers…Et donc il y a eu une conférence un peu introductive, Jérôme Berton est venu, on a fait une séquence de simulation avec une équipe de réanimation, filmée à l'IFSI, alors qu'on n'avait pas encore les locaux ! Enfin c'était toute une mise en scène… Et puis ensuite, Pascal et moi, on est partis en formation, mais avant j'avais assisté à une journée à Brest et puis tout de suite, moi, j'ai été conquise… je me suis dit « c'est vraiment quelque chose à développer, à exploiter »… et pour un formateur, c'est vraiment pour moi le cœur du métier, c'est-à-dire le travail sur l'activité, pour un formateur en formation professionnelle… l'analyse de l'activité, la conduite du débriefing, enfin pour moi c'était vraiment ce qui m'intéressait… Alors cet intérêt aussi, je le mets en lien avec, dans le cadre de mon master, où je travaillais sur le récit, la contribution du récit en formation, et notamment l'analyse de l'expérience… donc je pense que tout ça, ça a du sens aussi… ça a du lien. Donc on a commencé, ça a été compliqué, on n'avait pas de locaux, il y avait beaucoup de freins, etc. Donc comme on n'avait pas les locaux, on a décidé d'aménager des locaux à l'IFSI. Donc on a réaménagé une salle qui servait pas beaucoup et avec la taxe d'apprentissage on a financé l'achat de matériel vidéo, l'achat de mannequin et très vite, on a commencé en juillet 2012… Voilà. En sortant du DU, on voulait commencer tout de suite, quoi ! Pas attendre, parce qu'on s'est dit sinon, on va perdre la main ! et puis eh bien le projet au fur et à mesure s'est étoffé, et en formation initiale, et en formation continue. Voilà comment ça s'est passé…

Q : tu as fait cette formation finalement en amont de la mise en place de cette activité, tu n'avais pas d'expérience du tout quand tu es entrée en formation ?

R : non, j'avais pas d'expérience en simulation, mais j'avais l'expérience de l'animation de jeu de rôle, j'avais l'expérience de séquences pédagogiques qui peuvent être assez proches quand même… l'animation de jeu de rôle, j'avais une expérience de travail sur l'activité, à partir de récit d'activité… et puis d'animation de groupe, tu sais quand on est formateur… Si tu veux quand je suis allée en DU, la formation pour moi, c'était avoir une légitimité auprès de mes pairs et de l'institution. En termes pédagogiques, j'ai pas appris énormément de choses parce que j'avais déjà je pense une base en termes de connaissances… Par contre j'ai découvert la simulation avec différentes possibilités, ce qu'on pouvait y faire, à quoi ça pouvait servir… J'avais pas forcément mesuré l'étendue, la palette des possibles en fait.

Q : tu dis que tu avais déjà des compétences en tant que formateur, que tu as réinvesti dans cette pratique-là…

R : je pense à autre chose : et puis tu sais ce qu'on fait parfois en stage aussi, quand tu vois les étudiants sur le terrain, tout le travail que tu fais d'explicitation, ça, ça a aussi du lien.

Q : en quoi ce DU… tu dis que tu as mesuré la palette des possibles… en quoi ça t'a donné des ressources pour exercer avec la simulation ensuite ? et quel genre de ressources ?

R : des ressources plutôt méthodologiques, pour la construction des scénarios, à ce niveau-là… pour la pratique du débriefing un peu, même si j'avais déjà des connaissances là-dessus… et puis aussi du lien, du réseau, tu vois ? Rencontrer des personnes qui sont intéressées… moi ce que j'ai trouvé intéressant dans le DU, c'est qu'on était issus de… il y avait pas mal de médecins… peu de formateurs et d'infirmiers, et c'était intéressant la confrontation des logiques, on a des logiques différentes, des cursus différents… moi j'ai trouvé ça enrichissant cette différence de points de vue, et puis complémentaires aussi…

Q : des logiques différentes…

R : par exemple, il y avait pas mal de médecins dans le DU qui n'avaient aucune connaissance en pédagogie, zéro, zéro… donc ils étaient très centrés sur le jeu… et là, ça m'a permis de voir que le débriefing, c'était vraiment un exercice difficile si tu n'as aucune expérience de formation antérieure. Moi je me suis aperçue que le bagage que j'avais, pédagogiquement parlant, c'était quand même une ressource non négligeable… Alors que moi, ça me semblait pas si difficile que ça, c'est vrai que pour certains c'était vraiment difficile et effectivement, ce sont des compétences qui s'acquièrent au fur et à mesure, c'est pas spontané, d'emblée… c'est quelque chose qui se construit, et ça, je l'avais pas forcément mesuré à ce moment-là… Par rapport aux logiques aussi, c'est-à-dire que nous, les infirmiers-infirmières, formateurs, on est souvent pris dans une espèce de… on a un souci… comment on pourrait dire… un souci avec la pratique… Je sais pas si tu as vécu ça mais quand tu es cadre, on te dis maintenant vous êtes cadre, vous ne faites plus de soins, vous ne touchez plus de patients, etc. Moi c'est quelque chose auquel je me suis toujours… pas inscrit en porte-à-faux… mais je trouve ça complètement stupide ! Quand j'étais cadre en service, quand il y avait des situations, quand il y avait le feu dans le service, j'allais pas rester dans mon bureau, tu vois… ça permet d'avoir aussi une activité de contrôle, tu vois mine de rien, tu vois ce qui se passe… Et souvent, le tort qu'on a dans la profession infirmière, c'est qu'on acquiert des expériences, une expertise en tant que formateur etc., dans l'analyse de l'activité, qui ne sont pas du tout exploitées dans la pratique. Cette expertise là qu'on développe, eh bien elle ne sert pas ou peu sur le terrain. Et les médecins, ils sont pas dans cette logique-là : souvent ils gardent une activité de praticien… Et ça, pour nous, je trouve ça dommage… Quand tu vas dans d'autres pays, tu as des infirmières qui sont hyper diplômées mais qui conservent une activité, alors réduite, hein, mais de praticien, ou au moins de recherche en lien avec la pratique. Je trouve qu'on est trop… c'est trop scindé. Et tu vois, la simulation, ça permet vraiment de faire du lien, et ça nous oblige, nous aussi en tant que formateur à être au clair avec les pratiques professionnelles, et à ne pas être complètement déconnectés de la pratique auprès des usagers dans les services de soins. Donc ça nous demande une formation en pédagogie, mais ça nous demande aussi des formations en lien avec la pratique.

Q : tu dis que ces compétences, elles s'acquièrent au fur et à mesure. Si je t'entends bien, ça veut dire que la formation te donne une base, mais qu'après c'est dans la pratique de la simulation que tu vas développer tes compétences, c'est ça ?

R : alors quand je te dis que les compétences se développent au fur et à mesure, je te parle de moi, par rapport à mon parcours… En tant que formatrice, oui, il y a des choses que j'ai développées au fur et à mesure : des formations, l'expérience, … Après, oui, moi je trouve que à chaque fois, enfin depuis que j'en fais, j'ai aussi beaucoup appris avec les étudiants, en situation…

Q : qu'est-ce qui fait que tu as appris ? quels sont les leviers ? et éventuellement les freins ?

R : il y a deux choses. Au début où on faisait de la simulation, souvent le débriefing on restait à deux. C'est-à-dire que l'un animait le débriefing et l'autre restait en retrait et on co-débriefait ensuite… pour s'ajuster. Donc ça, ça m'a permis d'améliorer, d'apprendre à se taire, ce genre de choses… faire attention à certaines reformulations ou la construction… et ensuite l'autre point, parfois on est confronté, moi j'ai été confrontée à des débriefings difficiles où j'ai été mise en difficulté avec les ESI et… après j'essaie de réfléchir toute seule ou en en parlant avec Pascal, parce que il en faisait aussi… Qu'est-ce qui avait pu se passer ? pourquoi on en est arrivé là ? qu'est-ce que j'aurai pu faire ? qu'est-ce qu'il aurait fait lui ? et lui faisait la même chose aussi. Tu vois par rapport à des étudiants extrêmement défensifs, alors soit dans le registre de l'agressivité, soit dans le registre du mutisme. Je me souviens d'une séquence de simulation avec un groupe – ça faisait un moment que j'en faisais, je commençais à être vraiment à l'aise – et on avait un intervenant extérieur qui venait pour observer. Et j'ai ramé ! et j'ai ramé ! Ils parlaient pas, il y avait plusieurs raisons, c'était compliqué…enfin ça m'a beaucoup interrogée… et oui oui,

j'ai appris aussi avec les étudiants ; des choses où il fallait que je sois plus vigilante au niveau du briefing, prendre du temps, … après, j'ai du mal à objectiver clairement, tu vois…

Q : quand tu dis être plus vigilant au niveau du briefing…

R : j'essaie de me souvenir d'un exemple… j'ai toujours fait attention au cadre… tu vois par rapport à un cadre sécurisant, la bienveillance, etc. Peut-être que parfois par rapport au matériel, je pouvais aller un petit peu vite et je mesurais pas la difficulté de la manipulation de certains matériels pour les étudiants, alors je sais que maintenant je prends vraiment du temps pour ça, quitte à refaire les explications entre deux, et puis je configure et j'installe le matériel différemment pour supprimer des difficultés supplémentaires, voilà des choses comme ça. Qu'est-ce qui pourrait y avoir d'autre ? ou un élément de compréhension, tu vois, un indice qui était important pour les étudiants et que j'ai peut-être pas mis suffisamment en avant dans le briefing, surtout quand tu annonces la situation… Après, tu vois, quand tu l'as fait plusieurs fois, tu te dis « là il faut vraiment que je le dise de façon claire, qu'ils l'entendent à un moment donné »… des choses comme ça.

Q : donc en fait, tu réajustes en permanence d'un scénario à l'autre…

R : oui, parce qu'en fait, moi je compare souvent le débriefing à la situation de simulation elle-même… dans le sens où on dit que la situation de simulation à haute fidélité, enfin pleine échelle, que c'est toujours une situation complexe, imprévisible, tout ça… et en fait le débriefing c'est ça aussi, c'est une situation complexe, elle est imprévisible parce que tous les indices ne sont pas disponibles d'emblée, parce que tu peux avoir différentes façons d'animer le débriefing, et il n'y a pas de recette miracle, même s'il y a une structure qui va aider, des incontournables, mais il peut y avoir des façons différentes de faire et qui peuvent être pertinentes… et tu sais jamais à l'avance comment ça va se passer, jamais. Moi je suis souvent parfois très surprise par les réactions des étudiants, ce qu'ils peuvent me dire, parce que j'avais pas du tout envisagé ce genre de… Tu vois par exemple, je me suis aperçue parfois de représentations complètement erronées par rapport à des points, par exemple les gaz de cœlioscopie, eh bien certains pensaient que les gaz (alors c'est pas un point de débriefing, on passe rapidement) s'évacuaient de façon naturelle… Jamais j'avais imaginé qu'ils puissent penser ce genre de choses. Et par rapport aussi à des propositions d'amélioration qui sont parfois très pertinentes et auxquelles j'avais pas du tout pensé… Donc tu vois c'est une ressource…oui tu apprends à chaque fois…

Q : quand tu dis « il y a différentes façons d'animer le débriefing », ça veut dire quoi pour toi ?

R : alors c'est vrai qu'il y a un cadre quand même, des axes de débriefing qui sont définis, tu as une certaine méthodologie qui est définie, mais après, on peut commencer par un axe ou par un autre, suivant la réaction du groupe, insister plus ou moins sur un point suivant aussi ce que tu as perçu des demandes des étudiants ou leurs besoins, …et puis il y a aussi la posture de formateur des fois qui est un peu différente qui est plus liée à la personne… Comment on peut dire ça ? il y a des invariants qui existent, et puis il y a tout ce qui est autour, justement, ce que dit Clot, entre le style et le genre… ça se situe là…

Q : tu parles de posture…une posture qui peut être un peu différente… Est-ce que tu peux préciser ce que tu entends par là ?

R : … alors par exemple, quand… il y a des collègues qui participent maintenant à la simulation, on a un peu élargi… et souvent ceux qui commencent, dans les débriefings, ils ont tendance à beaucoup parler… et à orienter le débriefing de façon à… parce que ça… comme si ça les rassurait… et leur débriefing il est hyper orienté quoi, ils laissent pas les choses venir, parce que je pense que c'est une crainte que ça leur échappe à un moment donné, je sais pas… donc c'est une posture un peu rigide, tu vois , pour le formateur, et qui je pense, s'assouplit un peu au fil du temps. Alors je sais qu'entre nous, on a des discussions animées à l'IFSI, parce que parfois par rapport aux performances des étudiants en situation, des fois c'est catastrophique, c'est vrai ! et alors là, je sais que mon collègue Pascal, il comprend pas, tu sais, lui il est IADE, tout ça… donc des fois on a des grosses discussions animées entre… alors moi je dis « mais non, ce sont des novices, c'est normal », et lui il dit « mais non, c'est pas normal, mais qu'est-ce qu'ils foutent ? » !!! Moi je mets beaucoup l'accent sur la bienveillance, que ça soit un cadre sécurisant, mais sans que ce soit du maternage non plus, voilà… et en même temps, il y avait une collègue, j'avais tellement insisté sur la bienveillance que du coup, c'était un peu trop le monde des bisounours, tout le monde s'aime, et…

Q : il faut trouver le juste milieu…

R : oui, oui, c'est plutôt là dedans… je sais pas si je suis claire…

Q : si, si c'est parfaitement clair !... par rapport justement aux activités du formateur, comment caractériserais-tu ton activité aux différentes étapes dans la construction et la conduite de ces séquences ?

R : alors avant la séquence, il y a tout le travail d'ingénierie pédagogique, on va dire en formation initiale et en formation continue, c'est-à-dire qu'est ce que tu veux travailler ? vraiment définir c'est quoi les finalités ? c'est la première chose. Définir ça clairement. Et puis ensuite comment on peut travailler ces finalités avec la construction d'un scénario. Et pas en avoir 46000, que ce soit assez cerné. Par exemple, j'ai monté une séquence de formation continue pour la pédiatrie, ça m'a demandé des journées de travail, tu vois, avant : identifier les besoins par rapport à des problématiques particulières, sur le terrain, rencontrer les différents professionnels, travailler sur ce qui est commun entre les différents besoins des différents professionnels ! parce qu'ils étaient pas toujours… enfin voilà, et une fois qu'on avait identifié ça – parce que je travaille avec un pédiatre- on a travaillé sur quelles finalités ? est-ce que ça va tenir en une journée ou pas ? OK. Après c'est comment on va s'y prendre ? la progression au cours de la journée, les différents scénarios pour qu'il y ait une certaine cohérence… alors il fallait bien que chaque scénario soit en lien avec une finalité, un objectif, et que tous les scénarios entre eux aient une certaine cohérence et une progression aussi. Donc tout ce travail d'ingénierie, et puis la programmation etc.… et avec les étudiants en formation initiale, c'est exactement la même chose, sauf que là, on a un programme de formation qui donne des grandes orientations, donc on essaie pas mal de travailler avec les unités d'intégration notamment. Donc il y a tout ce travail en amont de conception. Ensuite il y a tout le travail de préparation des locaux, d'aménagement de la salle, même si là où je suis nous avons la chance d'avoir une aide-soignante qui fait fonction d'appariteur en quelque sorte, pour tous les travaux pratiques. Elle nous aide pour la simulation donc c'est une ressource non négligeable, elle commande le matériel, tout ça… Et puis ensuite, la séquence pédagogique proprement dite. L'accueil du groupe, la mise en condition du groupe, donc le briefing, il faut être au clair avec « qu'est-ce qu'on fait dans cette séquence pédagogique ? ». Après, pendant le jeu, ben parfois ça peut être deux choses, ça dépend. On peut être, quand c'est le mannequin adulte, on parle et on observe en même temps, donc ça veut dire qu'il faut être au clair avec ce qui se passe dans la situation pour réagir de façon opportune et donner les indices pertinents au bon moment, et adapter à chaque fois à chaque étudiant, ou à chaque binôme ou chaque trinôme, parce que ceux qui sont en difficulté, je leur donnerais peut-être plus d'indices parce que mon intention est qu'ils s'en sortent relativement satisfaits… alors c'est pas toujours le cas, mais qu'au moins ils réussissent à faire quelque chose… et puis les groupes qui s'en sortent plutôt bien, ben je vais pas donner trop d'indices, je vais même peut être les mettre en difficulté sur deux ou trois points supplémentaires… donc c'est à adapter… en même temps, c'est repérer les moments-clés qui vont être en lien avec les axes de débriefing et puis éventuellement des axes potentiels que tu avais pas du tout envisagés mais qu'il faut absolument reprendre parce qu'il y a un problème que tu as identifié dans la situation. Et ensuite l'animation, pour moi, c'est du cœur de métier du formateur, où là, c'est des compétences en rapport avec notamment : être capable d'écouter les différents individus dans un groupe, réguler l'animation d'un groupe, et contribuer à la verbalisation, à l'explicitation pour qu'ils perçoivent un peu qu'est-ce qui les amène à faire ce genre de chose, quel est leur raisonnement cognitif… et puis il y a aussi des techniques qui sont utilisées, comment tu peux faciliter le transfert d'apprentissage… donc voilà. Donc tout ce qui est ingénierie, tout ce qui est animation-gestion d'un groupe, maitrise des outils pédagogiques par rapport à l'explicitation, qu'est-ce qu'on peut poser comme questions pour favoriser le transfert d'apprentissage, etc… et puis comment on peut aider les étudiants à repérer les invariants, ce genre de chose… et puis il y a encore autre chose, mais je sais pas j'ai un trou, mais ça va me revenir… ah oui, il y a l'évaluation aussi… c'est-à-dire revenir sur sa propre activité. Là ce qu'on a demandé tu vois, c'est de la supervision du débriefing, c'est-à-dire du suivi de formation.

Q : sous quelle forme ?

R : ben on y réfléchit… par exemple, on se dit « est-ce qu'on pourrait pas filmer nos débriefings ? » et que ce soit revu par quelqu'un d'extérieur, qu'on puisse revoir à distance, comment on pourrait améliorer, quels outils communs on pourrait utiliser, … Déjà tu vois, la grille DASH, je trouve qu'en termes d'évaluation c'est pas mal aussi, même pour nous c'est pas comme se suffire du feedback de la satisfaction immédiate des étudiants, là, ça te renvoie quand même quelque chose, c'est-à-dire que quand tu as pas été performant sur quelque chose, les étudiants l'ont bien repéré aussi…

Q : c'est concordant avec ton auto-évaluation ?

R : oui, je trouve, oui, assez.

Q : et la supervision, tu penses à quelqu'un qui aurait quelles compétences ?

R : en pédagogie. Oui, plutôt ça. .. dans les compétences, ce que je voulais te dire aussi, ça me revient, c'est qu'il faut être aussi au clair avec la base de connaissances que tu vas… qui va servir d'appui dans la situation, c'est-à-dire en physio, en pharmaco, ou en relation, en psychiatrie, enfin tu vois, il faut quand même… pas forcément être hyper, hyper expert, mais en formation initiale, avoir quand même des bases solides, et puis en formation continue, tu vois moi la formation en pédiatrie, tu vois moi j'avais choisi de faire une co-animation avec un pédiatre, et ça s'est super bien passé parce qu'on avait beaucoup travaillé en amont justement, pour la préparation des scénarios,

et puis aussi comment on allait animer le débriefing. Parce que j'avais déjà fait un débriefing avec une urgentiste auprès des internes, et vraiment c'était compliqué, je trouvais pas ma place, elle me la laissait pas… je cherchais pas à la prendre non plus parce que voilà… et c'était compliqué de lui renvoyer des choses pédagogiquement parlant parce que… et avec le pédiatre, ça s'est mieux passé parce qu'il était plus prêt aussi à entendre… D'où l'importance de choisir aussi quand tu travailles à deux, les bonnes personnes…

Q alors du coup, est-ce que tu penses qu'il y a un profil formateur pour conduire ce genre de séance ?

R : je sais pas…

Q : est-ce qu'il faudrait avoir des dispositions particulières ?

R : des dispositions non, mais une appétence… Des dispositions ? après je pense qu'il y a des choses qui se travaillent… C'est-à-dire que si tu fais de la formation pour faire du cours magistral, c'est pas la peine de faire ça, c'est pas… mais peut-être les dispositions c'est d'être vraiment à l'aise dans la relation à l'autre, oui c'est peut-être ça… mais en même temps ça parait un peu incontournable dans la compétence de formateur, si tu veux…

Q : ce n'est pas forcément spécifique à l'outil simulation…

R : non, je pense pas…

Q : et est-ce que la pratique de la simulation, c'est quelque chose qui peut changer la relation pédagogique ?

R : oui. Le fait d'être en petit groupe, il y a une proximité… la relation de confiance aussi qui va se créer dans le sens où… on le voit bien à la différence entre quand les étudiants viennent pour la première fois et quand ils viennent pour la 3ème, 4ème fois ; c'est-à-dire que la 1ère fois quand on leur demande « qui est-ce qui veut y aller ? », nous on a toujours pris le parti… souvent ils y vont à deux… et il y en a deux qui ne jouent pas… pour laisser une porte de sortie. Au début c'était parce qu'on n'avait pas le temps, et on s'est rendu compte au fur et à mesure que ça laissait une porte de sortie pour ceux qui étaient pas prêts, qui avaient pas envie… et en fait c'est plutôt pas mal… on l'a pas, c'est pas du tout prouvé scientifiquement, mais ça semble… parce qu'il y en a qui se disent « ah non moi j'ai pas du tout envie, machin va y aller, c'est très bien » et on pose l'engagement moral : la prochaine fois, ceux qui n'y sont pas allés vont y aller en priorité. Et c'est tenu, sans aucun souci. Tu vois, ils tiennent ce contrat-là. Alors la relation de confiance pourquoi ? parce que ce qui est annoncé au moment du briefing, c'est tenu au moment du débriefing. Dans le sens où c'est une séquence d'apprentissage, ce n'est pas une évaluation en termes « c'est bien, c'est pas bien », on est là pour réfléchir ensemble et qu'il n'y aura pas de propos humiliants, de trucs comme ça ; et la bienveillance, ce sera quelque chose de mise entre étudiants et entre formateurs et étudiants. Et dans les débriefings suivants, aussi les échanges sont plus nombreux, plus importants… il y a moins d'hésitations, ils savent qu'effectivement, ça va se passer comme ça a été annoncé… Oui, oui, ça crée… moi il y a des étudiants que je découvre différemment, en situation. Il y en a qui prennent très peu la parole en TD, et puis qui là, en groupe de 6, la prennent beaucoup plus. Oui, je pense que ça contribue à créer une relation plus de proximité, enfin une meilleure connaissance.

Q : et est-ce que vous évaluez par la simulation ?

R : juste pour les pratiques procédurales, c'est tout. Celles qui sont dans le référentiel : au semestre 2, la préparation d'injection, la chambre implantable.

Q : vous utilisez la simulation dans quelles UE ? les soins d'urgence ?

R : on fait… parce que les GSU, nous c'est fait en région, on le fait pas du tout nous. Mais sinon, au semestre 2, avec la compétence 1, pour travailler sur l'examen clinique : examen clinique fonctionnel, avec un bilan plus médical, classique, etc. et puis examen clinique plus traumatologique. Au semestre 3 c'est les soins relationnels : entretien de soutien, entretien de négociation avec des patients, alors là on a des acteurs. Au semestre 4, c'est en lien avec les soins d'urgence, mais on s'appuie sur les processus qu'ils ont déjà vu avant. Au semestre 5, on travaille quoi ? ça il faut qu'on le remodèle un petit peu… on travaille les situations, on est plus sur la collaboration, travailler à plusieurs sur différentes situations, et le semestre 6, c'est sur la gestion des risques pour le patients et pour les soignants, en service de soins, et en psychiatrie, avec le dépistage du risque suicidaire et l'intervention en chambre d'isolement. Voilà…

Q : et alors les acteurs que vous utilisez, vous les formez ? comment ça se passe ?

R : oui, alors, en fait, si tu veux, notre cadre sup fait du théâtre. Depuis très longtemps. Donc il a autour de lui un réseau de comédiens amateurs et une aussi qui est professionnelle. Et ils avaient déjà travaillé dans des congrès avec des gens dans le public pour faire des scénettes… Alors pour le semestre 3, par exemple, ce qu'on a fait, on les a invités, une demi-journée, à lire avec nous les scénarios, à expliquer sur quoi on voulait axer les entretiens,

qu'est-ce qui devait se passer, etc… ensuite on a pris une autre demi-journée pour tester les scénarios, après avec 2 comédiens on a fait une autre demi-journée de travail, en jouant avec eux… avec une ancienne étudiante qui a testé les scénarios aussi… et dans le travail avec les acteurs, on a identifié sur quoi ils devaient mettre l'accent, dans les postures, dans les réponses, etc. et c'était super intéressant : elles ont compris comment on travaillait avec les indices ; tu vois, en donner mais pas trop… et à chaque fois on débriefe avec elles : qu'est-ce qui était vraiment adapté à la situation ? qu'est-ce qu'on pourrait faire différemment ? voilà, enfin ajuster. Et alors ce qui est terrible avec les acteurs, c'est que les étudiants, ils les prennent tu sais, ils les prennent dans le jeu… Comme les étudiants les connaissent pas, ils ont cette capacité à prendre l'étudiant, tu vois… à le capter… à capter leur attention, et ils sont dedans…à tel point que quand ils sortent de la salle, ils disent « oh là, là, là, là !, (c'était pour la décompensation paranoïaque), il m'a fait trop peur ! »… C'est ça, ils sont justes, ils en font pas trop non plus…

Q : ça, c'est souvent le problème avec les patients simulés, c'est-à-dire comment on les forme et comment on contrôle ça … visiblement, vous n'avez pas de problème avec ça…

R : non, peut-être parce qu'ils ont une expérience dans le milieu du théâtre… Même tu vois, ils nous ont dit des choses par rapport à l'entrée dans la salle, ils nous ont même donné des petites astuces, ils ont inclus des petites choses qui étaient intéressantes, tu vois, dans le jeu… Il y avait une collaboration… et ils assistent au débriefing, et comme ils assistent au débriefing, ils perçoivent bien ce qu'on veut travailler avec les étudiants… je pense que ça permet de réajuster le jeu. Par contre, les situations en psychiatrie, là, c'était plus lourd pour eux… parce qu'on a vachement discuté après… quand tu joues le dépressif au bord du suicide, tu vois, ça laisse des traces…

Q : et vous les filmez aussi ?

R : oui.

Q : pour finir, je voulais savoir si finalement, depuis le temps que tu pratiques la simulation, est-ce que tu as le sentiment que cette pratique-là a changé quelque chose dans ta pratique générale en tant que formateur ?

R : … alors, ça a conforté quelque chose… sur l'intérêt de l'analyse de l'activité et de la pratique professionnelle, voilà… à posteriori, voilà… et que c'était hyper intéressant. Et ce que je trouve particulièrement intéressant, c'est que c'est une forme d'évaluation… tu vois nous, par rapport aux performances des étudiants, ça a interrogé tout le dispositif de formation : qu'est-ce qu'on mettait en œuvre en amont ? est-ce que c'était pertinent ou pas ? comment on peut le travailler différemment ? ça nous a renvoyé des choses… en fait ça rend humble… oui, en termes de changement, c'est surtout les interrogations sur le dispositif pédagogique… Après… Non, non, ça a plutôt conforté… Dans ce sens, je trouve qu'avec des étudiants de cette génération, on est vraiment beaucoup plus en phase avec leurs préoccupations… et je trouve que c'est vraiment un outil très intéressant pour aborder autre chose, pour aller plus loin, pour faire du lien… on parle toujours de faire du lien, faire du lien, mais faire du lien, ça se fait pas par magie, par l'opération du saint esprit ! là c'est vraiment un outil formidable pour ça… Et en formation continue aussi, c'est un outil formidable pour les professionnels pour interroger leurs pratiques tu vois ; ils se rendent compte de certains automatismes, qu'ils ne sont plus du tout vigilants, et là, ça leur saute à la figure si tu veux… alors qu'une formation où ils travailleraient juste avec des textes, non ça serait pas du tout pareil… Je trouve que c'est un outil très puissant en fait…

Q : tu es la 4ème personne à me dire ça… la puissance de l'outil c'est quelque chose qui revient de façon vraiment récurrente, à la fois en termes de potentiels d'apprentissage mais aussi en termes de risques psychologiques…

R : oui, oui, donc c'est pour ça ; comme le risque est important, il faut toujours être conscient du risque : s'exposer, c'est compliqué, c'est pas simple… et les étudiants qui acceptent de s'exposer, eh bien on a le devoir de faire attention à eux… parce qu'ils acceptent, ils rentrent dans le jeu, ils jouent le jeu, c'est quand même pas si évident que ça… donc je pense qu'on a le devoir de protéger un peu en quelque sorte, de pas les mettre en difficulté supplémentaire…. Parce que c'est vrai que parfois, quand certains ils se regardent, ils se disent « ah, mais j'étais nul ! »… voilà, alors oui, c'était pas terrible… mais tu vois il faut être hyper vigilant : que la personne n'ait pas… alors c'était quand même une performance dans une situation très particulière, à un moment donné, qui n'est pas la vraie vie. Là on reproduit de façon relativement tronquée une partie de la vraie vie, et à la limite les performances on s'en fout… mais… ça s'est bien de l'annoncer, mais après il faut que ça soit pris en compte dedans aussi quoi… et c'est là-dessus qu'il faut être particulièrement vigilant, je crois. Oui… moi j'ai beaucoup d'interrogations sur l'évaluation certificative avec la simulation… Pas pour les pratiques procédurales, ça on s'en fout… mais apparemment, la simulation devrait rentrer dans le nouveau référentiel de formation, très bien, mais si c'est mis comme étape d'apprentissage… si ça sert pour les épreuves certificatives, on va perdre tout l'esprit, on va rentrer dans le grand théâtre des MSP comme ce qu'on a connu auparavant, tu vois ? la grande mise en scène, quoi… et là, ça n'a aucun intérêt, aucun intérêt ! Enfin, ça m'interroge beaucoup… je sais pas… Comme outil d'apprentissage, c'est vraiment très, très chouette, et puissant justement… après à long terme, je sais pas forcément ce qu'il reste mais… tu vois, là récemment j'ai revu des puer de pédiatrie, et elles m'ont dit : je repense toujours à

ça, et il y en a une qui a eu à gérer une situation difficile aux urgences, et elle m'a dit qu'elle a pensé à ce qu'on avait travaillé toute la journée, tu vois, que ça l'avait aidée, par rapport à la méthodologie… et je pense que si elle avait eu un cours sur la méthodologie de la gestion d'une urgence, eh bien en situation, pfftt… Le fait de retravailler ça en situation, là ils arrivent à s'en souvenir, ça ancre quelque chose, vraiment.

Q : en conclusion ?

R : ça s'improvise pas, pas du tout…(…) *Fin de l'entretien*

1.8. Entretien préliminaire : Expert E8

Q : compte-tenu de ta propre expertise et du fait que tu as vu plusieurs formateurs débuter dans la conception et la conduite de séances de simulation, de ton expérience en tant qu'intervenant dans le DU de formation de formateurs en simulation, celui de Paris…

R : celui de Brest aussi, et puis celui de Lyon, on vient de me demander, alors je sais pas combien il y a de DU de simulation, ça explose !

Q : oui ! … je m'intéresse au développement des compétences des formateurs. Je me suis posé la question suivante : faut-il des compétences spécifiques pour conduire ce type de séance ? Je voulais avoir ton avis là-dessus ?

R : des compétences spécifiques pour l'activité d'enseignement en simulation ? Je pense qu'il y a des compétences génériques pédagogiques, et effectivement je pense qu'il faut des compétences spécifiques dans l'appropriation de l'outil, je dirais… L'appropriation du format d'apprentissage qui est différent du format standard, que ce soit la discussion de cas, l'animation de présentations interactives, le problem based learning, etc., enfin les autres formats pédagogiques qu'on peut imaginer… Donc des compétences spécifiques, c'est vraiment dans l'appropriation de l'outil… c'est aussi dans la compréhension de comment les gens apprennent dans la simulation, pourquoi ils apprennent, et puis ensuite apprendre à mettre ces principes en pratique de façon à construire des séances de simulation qui seront performantes en termes d'améliorer les apprentissages des apprenants. Et là, si on veut être plus précis… je pense que c'est difficile d'être précis parce que ça va dépendre du type de simulation qui va être utilisée : en fait les grands principes restent les mêmes, le principe de l'apprentissage expérientiel, le retour sur l'expérience, le débriefing qui inclut un feedback, qui inclut une réflexion de l'apprenant sur ce qu'il a fait, voilà je pense c'est ça. Alors est-ce que c'est spécifique ou pas ? on peut se poser la question parce que la pratique réflexive, on n'a pas forcément besoin de faire de la simulation, on peut la faire dans la pratique quotidienne… le feedback, on peut en recevoir si on a été observé sur le milieu de travail… l'élaboration d'objectifs d'apprentissage, on peut le faire pour d'autres séances, donc c'est pour ça que je dirai que ça fait appel à des compétences génériques pédagogiques qui sont utilisées ailleurs mais qu'on met en fait ensemble en s'appropriant l'outil. C'est en ça que je veux dire « s'approprier l'outil »… Et je dirais peut-être, ajouter une chose par rapport à un enseignement au lit du patient, ou à un autre format d'apprentissage comme l'apprentissage par problème ou l'apprentissage en groupe, ou la présentation interactive, la simulation a ceci de particulier c'est vrai que on met les gens_ pas toujours_ mais on peut pousser les gens dans leurs limites, et donc on joue avec, comme tu le sais, avec des émotions, on génère des émotions importantes, on observe les gens, donc il y a quand même un jugement, c'est pas un jugement de valeur mais il y a quand même un jugement sur la performance, puisqu'on va la comparer à un standard et puis on va discuter de ça, on va réfléchir sur ce qui s'est fait, sur ce qui aurait pu être fait autrement, c'est pas tout à fait pareil que de poser des questions à un groupe d'élèves et de voir si ils ont un savoir. Là on… donc je dirai qu'il y a probablement une compétence aussi qui n'est pas toujours utilisée dans d'autres formats qui est celle que… ben il faut être sensible à tout ça, à ces émotions… parfois ça peut très bien se passer, ça peut être très productif, parfois on peut avoir des apprenants qui au contraire ont des difficultés avec la simulation, ont des difficultés avec le format, se sentent piégés, etc… et là, je dirai, il y a aussi une compétence à développer, qu'on peut avoir dans d'autres situations mais que les enseignants n'ont pas toujours, les enseignants cliniciens n'ont pas toujours…

Q : et justement par rapport à cette compétence un peu particulière à développer, comment tu verrais ce développement ? Comment tu verrais les ressources pour aider les formateurs à appréhender cet aspect-là de la séquence ?

R : je pense qu'ils doivent suivre une formation de base où ceci leur est dit, où ils le comprennent, où ils l'intègrent, parce que c'est pas évident au départ quand on se lance là-dedans de voir ce côté-là. Après, il faut l'expérimenter soi-même… Je pense que c'est difficile d'enseigner en simulation si on n'a jamais été mis soi-même aussi comme apprenant, il faut avoir expérimenté la simulation comme apprenant.

Q : pourquoi ?

R : parce qu'on imagine un peu plus du coup ce que ça peut représenter… et puis ensuite, il faut expérimenter soi-même en tant que formateur : voir les autres faire, être critique par rapport à soi-même, chercher aussi un feedback

sur ce qu'on fait, avoir une pratique réflexive sur ce qu'on fait, comme enseignant… Oui, je pense qu'il y a des cours dédiés à ça, des formations dédiées à ça, je pense que c'est important… Les DU, moi ma critique un petit peu des DU, certains DU, pas tous, mais certains DU sont généralistes, c'est-à-dire qu'ils présentent la simulation un peu de A à Z, pourquoi la simulation, la replacer dans le cadre de santé, les améliorations des pratiques, la sécurité, alors c'est bien… et puis après, comment on construit son centre de simulation, OK, c'est bien… mais il y a des DU qui se fixent beaucoup plus sur les aspects pédagogiques, beaucoup plus sur l'apprentissage, beaucoup plus sur peut-être former les formateurs dans leur pratique du débriefing et dans la construction de scénarios, avec des objectifs... écrire le scénario qui colle avec ces objectifs, le mettre en situation… je dirai c'est ça que les gens veulent apprendre à faire, et plus vraiment le reste… c'est bien qu'ils aient des connaissances, mais connaitre comment construire un centre de simulation, les mannequins, tout ça, c'est à la limite accessoire… c'est pour ça que maintenant les gens veulent faire des DU, moi en fonction de ce qu'ils veulent faire, je leur conseille tel ou tel DU, ou telle ou telle semaine de formation pour les formations courtes de formateurs… Et puis je dirai une dernière chose, c'est que il faut utiliser la simulation je pense pour former les formateurs : il faut simuler, il faut faire des jeux de rôle, des débriefings, il faut faire des jeux de rôle, carrément… Alors ça, c'est bien fait dans certains DU… Ils font souvent ça comme partie validante de leur examen : l'étudiant, il doit construire un scénario de A à Z, et puis le réaliser, le faire avec des apprenants, et les débriefer quoi. Ça, je pense que c'est bien. Alors ça c'est les formations initiales, alors on peut faire aussi les formations dans ces situations… Et je dirai, la dernière chose qui peut être très utile, et qu'on fait pas assez, c'est de filmer les débriefings, s'observer soi-même et puis surtout chercher un feedback sur un film d'une partie du débriefing qu'on a fait…

Q : et cette supervision ou ce feedback sur la façon de conduire le débriefing, tu vois ça entre formateurs ou avec quelqu'un qui serait plutôt un superviseur extérieur ?

R : ben, comme tu le sais, il y a des gens qui s'intéressent à ça, et puis on peut utiliser, et c'est probablement intéressant comme toujours dans l'évaluation d'avoir des sources diverses : donc utiliser une source qui sont les apprenants eux-mêmes, d'avoir déjà un feedback des apprenants, d'avoir un feedback des pairs, des pairs au même niveau et peut-être des pairs plus ainés comme superviseurs. Chez nous, on a aussi un feedback, tu sais bien que José aime bien être souvent présent dans les débriefings… José c'est souvent un des premiers qui donne un feedback informel : il a vu plein de gens faire, et puis quand il voit des choses chez des enseignants qui ont pas forcément eu la même formation que… souvent qui sont hors de notre discipline d'anesthésie… il leur donne des trucs que nous on fait, quoi, en gros. Alors ça peut être intéressant, ça peut être le technicien du centre qui écoute et puis qui dit « j'ai observé que… ». alors finalement, multi sources, oui… Les superviseurs, le gros problème, les barrières à ça, c'est dans la formation continue, on va dire que c'est dans toutes les formations continues, c'est de prendre le temps dédié pour le faire… Et c'est pour ça que c'est intéressant, un questionnaire rempli par les apprenants à la fin, ça c'est une source immédiate et assez facile à avoir, qui est des fois très intéressante. Elle est pas suffisante parce qu'elle a peut-être pas l'œil du pair ou de l'expert, mais elle est facile à obtenir.

Q : En termes de posture pour le formateur, est-ce que tu penses que le formateur il a une posture particulière ?

R : dans quel exercice ?

Q : dans la conduite de ces formations, que ce soit dans le briefing, bien sûr le débriefing mais ça peut être aussi pendant l'exercice simulé… quelle pourrait être la posture ou les postures pour le formateur ?

R : disons… moi je suis un tenant et un croyant du modèle de rôle, et je pense qu'on ne peut pas être un enseignant en simulation qi on n'a pas un respect de modèle de rôle comme enseignant. Je m'explique : on peut pas mettre un clinicien qui est controversé comme une voie de garage au centre de simulation. On doit mettre les bons, ou on doit mettre des gens qui apportent quelque chose d'un point de vue… c'est pas forcément les meilleurs chercheurs qu'il faut mettre là-bas, mais c'est certainement des gens qui du point de vue clinique sont respectés. Donc il y a cette posture-là. Et puis, le formateur se doit de garder cette posture durant la formation qu'il donne. Ça le légitimera, ça légitimera la formation, ça aura un impact plus important. Et puis une chose auquel on pense pas toujours mais qu'il faut garder en tête, c'est qu'il faut pas essayer d'enseigner en simulation des choses trop théoriques qui finalement ne sont pas réalisées en pratique. Faut pas que ce soit déconnecté de la pratique clinique. En gros, il faut pas enseigner « faire ce que je dis et pas ce que je fais » aux autres mais il faut que ce soit… ils vont te voir pratiquer dans la clinique : tu as intérêt à ce que ce que tu dis dans la formation soit en congruence avec ce que tu fais dans la vraie vie. Voilà, ça, ça fait partie du modèle de rôle.

Q : est-ce que tu vois des différences entre les formateurs médecins, et les formateurs infirmiers dans la posture justement ? ou dans la façon d'aborder la relation pédagogique ?

R : je sais pas… peut-être… mais je suis peut-être biaisé parce que les principaux infirmiers que j'ai vu faire, c'est souvent des gens qui ont un intérêt pédagogique particulier… C'est R., par exemple, qui vient pas de nulle part, d'un point de vue pédagogique, tu vois, il a une formation derrière. Donc je trouve que R. il est très proche des

enseignants médicaux qui ont ce type de bagage. Et puis à l'inverse, il y a des enseignants médicaux qui sont peut-être moins sensibles à tout ce bagage pédagogique et plus marqués par la façon de faire habituelle on va dire qu'on a d'enseigner et d'apprendre en médecine, de médecin à médecin, c'est-à-dire assez autoritaire avec un qui dit comment il faut faire, en explorant moins aussi le ressenti de l'autre, le vécu, le pourquoi il a fait ça… donc je dirai… j'ai un peu de difficulté à répondre à ça… en creusant dans ma mémoire, je me souviens avoir vu quand même des soignants qui débutaient… par exemple dans les DU… et ils n'avaient pas cette sensibilité que je vois chez R. ; donc je pense que au fond, il y a pas forcément de grandes différences, mais on vient avec la culture héritée du milieu où on a grandi… Donc je pense qu'effectivement on enseigne différemment dans les milieux soignants que dans les milieux médicaux, et puis il y a milieu médical et médical aussi… si tu prends le milieu de médecine interne, générale, ou médecine de famille, il n'y a pas le type d'enseignement que si tu prends la chirurgie au bloc opératoire… donc il y a un enculturation…je sais pas si c'est comme ça qu'on dit… et tu n'arrives pas neutre. Donc je dirai, s'il y a des différences, elles viennent de là… elles viennent de l'héritage des gens… Et puis est-ce qu'ils ont eu ou pas une formation pédagogique… Mais elle peut s'expliquer par l'enseignement dans les professions, qui peut être un peu différent. … Et puis aussi, comment dire… le médecin, il est le responsable dans l'équipe soignante, il a toujours la responsabilité médicale. L'infirmier travaille souvent sous délégation de la responsabilité médicale, donc… voilà, les choses à transmettre de ce point de vue-là sont différentes.

Q ; toi qui a donc une expérience des formations de formateurs, quelles sont à ton avis les principales difficultés ou les principaux besoins des gens qui viennent dans ces formations ?

R : ben là je reviens à ce que j'ai dit au début… je pense que c'est s'approprier l'outil, comprendre l'outil… c'est un outil puissant… mais comment on l'exploite au mieux, dans la conception du scénario et dans son analyse.

Q : est-ce que les gens ont conscience de la complexité, de la difficulté ou du risque vis-à-vis des apprenants dans cet exercice ?

… *coupure réseau…*

R : je disais que probablement le plus facile à appréhender et à maitriser c'est la conception du scénario, identification des objectifs d'apprentissage… et puis peut-être le plus difficile c'est la partie réflexive, débriefing… et finalement, si on se met à un niveau un peu plus macro, c'est l'intégration de l'outil dans le reste de la formation. La bonne intégration de l'outil simulation dans le reste du curriculum. Je dirai c'est ça les principaux enjeux.

Q : et la conscience du risque pour l'apprenant, elle est présente chez les formateurs au début ? le risque psychologique, puisqu'on a dit que c'était un outil très puissant qui mettait en jeu des émotions…

R : je pense qu'une grande partie des formateurs novices n'ont pas forcément conscience de ça au départ, oui. C'est pour ça que je dis que c'est utile qu'ils aient testé eux-mêmes comme apprenants… parce que du coup, ils se sont mis dans la peau de l'apprenant… Et puis, on parlait de la culture… Il y a des gens qui sont peut-être pas d'accord avec notre façon de voir les choses… Je sais que tu partages une grande part de cette analyse mais les gens ont pas forcément la même vision que nous… Le milieu chirurgical utilise la… la pression des pairs pour arriver à un résultat comme un moteur de motivation, quoi. Donc on peut aussi dire, les gars, vous avez intérêt à réussir ça parce que je vais vous faire driller jusqu'à ce que vous y arriviez… Mais c'est une autre philoIrènede l'apprentissage… et je pense pas que ce soit la majorité de la philoIrènequi est utilisée en simulation… Et donc, ils doivent réaliser ça, et ils le réalisent pas toujours… et ils sont pas toujours d'accord. Moi j'ai vu, il y a des gens qui viennent du milieu militaire… dans les DU des fois on voit des militaires, ben ils viennent avec toute leur culture militaire quoi… et puis la simulation, c'est comme un exercice sur le terrain, crac, crac, crac, quoi. Bon, y a pas beaucoup de place aux sentiments ! pas beaucoup de place à l'analyse de l'émotion, quoi… Mais bon c'est une autre… ils sont habitués à gérer ce stress, enfin bon…

Q : et justement, l'apprentissage de l'exploration des processus cognitifs, comment ça se construit ?

R : ben c'est probablement ce qu'il y a de plus difficile, je dirai, à transmettre… Dans la conduite d'un débriefing… Après, ça dépend aussi de comment on se positionne : si on pense que c'est ça qu'il faut faire et que c'est important, eh bien on va y donner beaucoup d'importance, et puis si on est plus avec_ en le sachant ou sans le savoir_ avec une croyance très comportementaliste, on va faire du drill, et on va faire répéter aux gens sans vraiment explorer les processus cognitifs qui a derrière, on va peut-être y mettre moins d'importance… alors comment l'appréhender ? Moi je pense qu'il faut exposer les nouveaux formateurs à ces notions de pédagogie, et de psychologie finalement, et finalement c'est à eux de s'en faire une représentation, je dirai de s'approprier cet outil d'exploration… En même temps, je pense qu'on peut faire de très bons débriefings en le faisant de manière relativement intuitive si on a appris une fois à le faire, si on a vu d'autres gens le faire, sans avoir d'immenses connaissances théoriques en psychopédagogie, on va dire.

Q : tu penses que le fait de voir les autres faire est apprenant ?

R : oui, ça je pense. Certainement…

Q : on risque pas de faire un peu de mimétisme ?

R : si, c'est un peu le danger, c'est juste… c'est pour ça qu'ils doivent avoir un minimum de connaissances basiques pour se dire « qu'est-ce que je suis en train de faire ? »… mais je pense que ce serait une erreur de dire que tous les gens qui veulent utiliser la simulation doivent avoir au minimum un bachelor ou un master en éducation, quoi. Je pense qu'il faut pas tomber dans le travers inverse…. Au fond, moi je suis d'avis que les gens qui ont utilisé l'apprentissage par problème, qui maitrisent bien ce format APP, et qui maitrisent bien ma notion de feedback, et qui sont de bons cliniciens, qui donnent des feedbacks réguliers, qui ont appris à donner un feedback, ils ont deux outils qui leur permettent complètement, avec d'excellentes bases pour être performant en simulation. Et ça, c'est bien souvent des compétences qui sont enseignées dans d'autres contextes, d'autres formats d'apprentissage qui sont utilisés dans les milieux de la santé.

Q : d'un point de vue général, les médecins ont une formation à la pédagogie ?

R : alors, ça commence… Nous, alors elle est pas toujours très bien développée… je sais pas comment c'est dans les universités en France, et puis je pense que c'est variable, très probablement, d'une université à l'autre… Mais chez nous, on a mis sur pied, dans notre faculté, des ateliers de formation de formateurs, où on parle de la pratique réflexive, le feedback, comment construire et donner une présentation interactive, enfin des choses qui sont des briques, sur lesquelles tu construis, et qui sont très utiles aussi pour la simulation.

Q : maintenant qu'on a parlé des ressources possibles, est-ce que tu vois des freins au développement des compétences ?

R : les freins, c'est essentiellement je pense le facteur temps, comme souvent. Ensuite, parfois des freins… alors le facteur temps il entre pas… autant on arrive à envoyer les gens pour leur formation initiale, autant le facteur temps il est pas facile à maitriser sur la formation continue et le développement des compétences alors qu'on a déjà acquis une certaine base qui nous permet de pratiquer. Je dirai le facteur temps il est vraiment pour moi difficile sur la longueur. Ça c'est la principale chose. On peut imaginer que certains centres ou certaines institutions n'aient pas compris l'importance de bien former leurs formateurs ; ils pensent que ben voilà, on a des formateurs, on n'a qu'à les mettre, c'est juste un format différent et puis ils se débrouillent ; ça, ça peut être des barrières qui existent à certains endroits. L'argent, ça peut être un problème, c'est clair qu'il faut libérer les gens et les formations elles sont pas gratuites… Voilà c'est les principales… je pense qu'il n'y a pas de… les formateurs sont demandeurs, il n'y a pas de barrière de leur côté en général, ils sont très demandeurs.

Q : c'est plutôt l'institution qui pourrait être un frein en termes de ressource ?

R : éventuellement oui. Comme non facilitateur en tout cas.

Q ; la dernière chose, est-ce que selon toi, la co-animation à deux formateurs peut être une ressource ou frein aussi ?

R : ben, elle est intéressante parce que, évidemment si on a deux formateurs, on peut avoir des points de vue différents et donc partager une analyse sur une situation, il n'y a pas toujours une seule réponse ou une seule analyse qu'on peut apporter à des apprenants. Elle peut être intéressante, que ce soit deux points de vue sur des cliniciens qui font la même chose ou des formateurs ayant un background différent, l'un étant peut être un psychologue, onc hors métier, et l »autre étant un spécialiste métier. Ça, c'est une première chose. Deuxième chose, si on fait de la formation interprofessionnelle, avoir des formateurs de différentes professions est intéressant : si on a mis des apprenants de différentes professions ensemble, avoir des formateurs de différentes formations va aussi éclairer le débriefing sous un autre angle ? Ensuite on peut avoir, comme j'ai dit, des formateurs avec des compétences différentes, l'un qui est plus métier, l'autre qui est plus CRM, ça c'est essentiel… je dirai c'est les gros avantages. Le deuxième avantage d'avoir deux formateurs, c'est qu'on peut donner un feedback à son collègue ; on peut s'observer et puis prendre un peu de temps à la fin de la formation pour… donc ça permet aussi une formation continue des formateurs. Ça, c'est les bénéfices. Et les désavantages, ben je pense que c'est que ça demande une bonne coordination entre les formateurs, une définition des rôles, de qui fait quoi, parce que ça peut être vécu _ et ça je le vois assez souvent quand même_ des formateurs qui… où des gens interviennent et qui cassent en fait un peu le fil rouge que le formateur principal avait, tout d'un coup des discussions qui partent dans un sens différent par un formateur ou par l'autre… donc je pense qu'il faut une vraie coordination et il faut probablement mettre des règles entre les formateurs, c'est-à-dire soit il y en a un qui débriefe tel type de compétence et puis ensuite il donne la parole à l'autre ou il l'invite à participer… parce que si on sait plus qui fait quoi, on déstructure le débriefing et on risque, je pense, de le rendre un peu moins efficace. Donc ça, c'est la

principale difficulté, c'est de bien se coordonner et de bien connaitre ses compléments, et je dirai… Mon conseil serait que si c'est deux formateurs de la même discipline, avec à peu près on va dire le même bagage… peut être il y en a un qui est plus entrainé que l'autre mais mon conseil, et ce que j'essaie de faire pratiquer, c'est de dire « il y en a un qui dirige le débriefing, et c'est lui qui invite l'autre à intervenir » ou alors l'autre signale quand il a quelque chose à dire pour que, si c'est approprié, le débriefeur principal lui passe la parole… ou alors carrément on dit « je dis rien jusqu'à la fin et à la fin tu me donneras la parole et je dirai quelques commentaires »… mais avoir mis quelques règles… J'avais des gens qui utilisaient, mais je crois que ça se fait plus… un temps il y avait la technique « le bon flic / le mauvais flic », pour donner le feedback : il y en a un qui donnait le feedback positif, l'autre le feedback négatif, mais je crois que c'est tellement caricatural que je crois qu'il y a personne qui le fait…(…) *Fin de l'entretien*

1.9. Entretien préliminaire : Expert E9

Q : Qu'est ce qui est à l'origine de votre engagement dans la simulation ?

R : ce qu'il m'est apparu très rapidement quand je me suis intéressé à la simulation, ça fait maintenant 7 ou 8 ans, c'est qu'en effet, ça partait un peu dans tous les sens et qu'il était impératif, d'une part d'organiser la simulation en elle-même, c'est-à-dire les centres, et deuxièmement une urgence importante, c'était de former les formateurs. Parce que ce qui est apparu, d'ailleurs c'était une situation un peu particulière, parce que dans toutes les formations qu'on peut voir aujourd'hui ou depuis un certain temps, les formateurs sont formés… et là, on arrivait avec une nouvelle méthode pédagogique où les formateurs ne l'étaient pas. Donc certains s'improvisaient formateurs, d'autres disaient « moi je ne peux pas faire parce que je ne sais pas ce que c'est… », et je me suis aperçu très vite que, au tout début, beaucoup de gens achetaient des mannequins et s'improvisaient formateurs en ayant fait le tour du mannequin et en disant, voilà, on va faire de la simulation. Donc c'est pour cette raison, si vous voulez, que la première étape pour moi, ça a été de faire un état des lieux global de la simulation en France et ailleurs, la 2ème étape, c'était de faire des bonnes pratiques en simulation, c'est ce qui est paru à l'HAS et puis la 3ème étape, qui va se terminer bientôt, c'est un guide pour l'évaluation des infrastructures. Si je vous en parle, c'est qu'au départ je voulais faire un guide pour l'évaluation globale, évaluation des apprenants, des infrastructures et des formateurs. Or, on a été limités par la HAS et le Ministère en disant à juste titre « l'évaluation des formateurs, ce n'est pas nous, et des apprenants d'ailleurs non plus ». L'évaluation des apprenants en effet, en formation initiale, c'est les universités, et en formation continue, c'est toutes les structures, les CHU. Mais pour les formateurs, on a bien évidemment les mêmes problèmes, et moi, comme beaucoup d'autres, on est arrivés à la conclusion que pour former les formateurs, il fallait des formations diplômantes, prioritairement j'entends bien… on peut faire bien entendu de la formation par compagnonnage, et passer par validation des acquis… mais aujourd'hui toutes nos institutions se rejoignent là-dessus, c'est que pour former les formateurs, il faut des formations officielles reconnues. Et c'est d'ailleurs pour cette raison que nous, on a fait cette attestation universitaire de formation de formateurs pour la simulation en santé. Voilà sur le plan global. Si on veut des formations reconnues aujourd'hui, il faut que ces formations soient reconnues par les instances et par les instances universitaires. Ça me parait évident. Etant universitaire aussi, c'est peut-être un peu orienté mais aujourd'hui, on voit mal les gens diplômés faisant une activité… alors il existe bien sur des diplômes non reconnus… mais vous savez bien que c'est l'université qui aujourd'hui, en France en tout cas, décerne les diplômes. Aujourd'hui en France, clairement, la formation des formateurs se fait par l'obtention de diplômes universitaires, vous avez dû les lister, il y en a 8 ou 9… d'ailleurs, ça pose problème… la plupart bien sûr, ce sont des DU donc reconnus par l'université, mais ça a posé quelques questions en particulier dans notre inter-région, on a eu une réunion avec les responsables universitaires de l'interrégion grand ouest, l'HUGO (Hôpitaux Universitaire du grand Ouest), Angers, rennes, Brest, Tours, Poitiers et Orléans, et là on est dans l'inter-université, et on va essayer d'harmoniser nos DU et ça, ça me parait une excellente chose. En sachant que les interrégions, il y en a 5. Il faudra sûrement que vous vous intéressiez à ce sujet dans votre thèse. Alors ça c'est un élément de la formation qui est important, mais nous à Angers, pour l'instant je crois qu'on est les seuls à avoir une attestation universitaire de courte durée, c'est-à-dire on la fait sur 5 jours. Alors il y a d'autres formations sur 5 jours mais à ma connaissance, elles n'ont pas un label universitaire. Nous on a fait cette formation qui s'adresse prioritairement aux chefs de clinique qui veulent faire des cours de simulation aux externes pour les gestes techniques ou autres… et on leur apprend les bases essentielles du débriefing, de la simulation en général et du débriefing en particulier. En gros aujourd'hui en France, parmi les diplômes reconnus, il y a donc les DU, il y a un DIU (qui va se mettre en route), et puis une attestation universitaire, à ma connaissance. Alors, à l'étranger, vous avez sûrement aussi travaillé sur… il y a des formations, ça va de 1 jour à un an. Je crois que c'est F. Lecomte qui doit en parler dans le livre… mais un jour de formation, c'est tout à fait discutable… ça ne peut être que du « grand public », c'est tout… En 5 jours, nous dans notre attestation, vraiment les gens sont contents, ils trouvent que c'est une formation approfondie, alors c'est dense, et puis on leur

demande en plus de ces 5 jours, un stage de 2 jours au centre de simulation. Et en fait depuis qu'on a commencé ça, ça fait presque 2 ans, on a 12 apprenants par séance et on a dû en faire 6 ou 7. Ça fait plus d'une centaine de gens formés. On dit toujours que c'est une étape préliminaire pour le DU, mais en fait il y en a très peu qui font le DU derrière… Il y en a quelques-uns qui l'ont fait et qui ont dit qu'ils n'apprenaient pas forcément beaucoup plus de choses…

Q : justement, c'est un peu la question : comment la formation répond aujourd'hui aux besoins de compétences des formateurs ? est-ce qu'elle y répond ? en quoi elle y répond ? et quels axes elle devrait développer davantage ?

R : alors aujourd'hui, on n'a pas évalué la formation, et ça, il va falloir le faire un jour ou l'autre, c'est clair… et par exemple, entre une formation de 5 jours courte, et un DU… il y a des DU relativement courts et puis d'autres plus complet comme celui de Paris de F. Lecomte, d'ailleurs on fait une session à Angers, c'est 2 jours tous les mois pendant 6 ou 7 mois… mais il y a actuellement des DU qui sont faits avec je crois 4 séquences de 2 jours. Alors entre une attestation de 5 jours et 4 fois 2 jours, ça peut se discuter… j'ai l'exemple d'un DU auquel j'ai participé, et bien au bout d'un an, j'ai participé à l'évaluation, eh bien de mon point de vue, ils avaient vu moins de choses qu'en 5 jours dans notre attestation… alors vous voyez, ça pose le problème de l'évaluation de ces formations. Alors l'autre problème lié à ça, c'est le développement professionnel continu, bien sûr. Il est certain que si ces formations universitaires sont admises au DPC, leur qualité a priori est de meilleure facture. J'étais en train de travailler là-dessus ce matin, par exemple le congrès national d'anesthésie réa, c'est pas le seul, a inclut un certain nombre de séquences de DPC dont la simulation, avec une formation théorique, et une formation pratique. Alors on ne parle pas de formation de formateurs là. Mais je parle du DPC quand même parce que beaucoup de gens sont intéressés par la simulation par le biais du DPC, parce que la simulation est reconnue comme méthode, et un certain nombre de gens sont intéressés par cette méthode, par l'intermédiaire du DPC. Ça pourrait être un élément de discussion dans votre travail, c'est-à-dire quel est le rôle du DPC dans la simulation et dans la formation de formateurs. Alors après, la 2ème partie de questions c'était les axes… alors les grands axes sont aujourd'hui reconnus, je dirai qu'il y a l'axe pédagogique qui est essentiel : mettre la simulation au milieu des techniques pédagogiques actives, c'est tout à fait intéressant, mais sans discours lénifiants comme souvent les pédagogues… on les comprend pas toujours…je suis un peu méchant ! mais la pédagogie moderne active est tout à fait intéressante… à cet égard, d'ailleurs, je sais pas si vous avez vu dans certaines facs en Belgique, c'est tout à fait remarquable, ils ont une série en médecine, mais pas seulement, en pharmacie… ils ont des séries de formations par les pédagogies actives dont la simulation qui sont tout à fait puissantes. Ça c'est la première grande partie… Ensuite, il y a la construction de scénarios et la réalisation… et puis la 3ème partie, c'est le débriefing qui est vraiment l'étape essentielle, et le débriefing du débriefing pour la formation de formateurs… D'ailleurs, notre attestation est basée sur ces 3… alors il y en a d'autres bien sûr… il y a tous les types de simulation, de la simulation procédurale à la simulation haute-fidélité en passant par la simulation numérique qui commence à prendre une grande partie en simulation… mais un grand pan qu'on est obligé d'intégrer maintenant dans nos formations, c'est tous les métiers de la simulation : les techniciens audio-vidéo, les psychologues, les patients standardisés… qui sont des éléments incontournables dans la simulation aujourd'hui et qui doivent faire partie de la formation de formateurs… avec aussi tout un pan, mais là on arrive à notre limite des 5 jours, c'est que si on veut une formation exhaustive, il faudrait tout un pan sur la psychologie, la communication, c'est vraiment essentiel… Donc je dirai aujourd'hui que il y a la pédagogie méthodes actives, il y a tout ce qui est scénario et ce qu'il y a autour, il y a tout ce qui est métiers, il y a tout ce qui est psychologie communication, et puis dans le débriefing, il y a les psychologues pour nous, ils jouent un rôle essentiel dans le débriefing. Si votre travail pouvait nous faire avancer là-dessus, c'est comment évaluer ces formations ?

Q : alors certes il y a cet aspect d'évaluation de la formation… et puis, moi j'ai pu voir que c'est un travail extrêmement complet, que ça mobilise un panel de ressources important et que finalement, alors certes les formations de 5 jours, ça parait incroyable que l'on puisse développer suffisamment de ressources pour pouvoir être opérationnels et surtout compétents… et même en un an… j'ai regardé les contenus des différents DU, il y a des choses extrêmement intéressantes, mais comment le formateur va-t-il pouvoir transférer ces acquis de la formation dans sa pratique future ? la formation est certainement une excellente base, mais après c'est comment il va pouvoir mettre en œuvre dans sa pratique ? parce qu'on a quand même des profils très différents : on des médecins, cliniciens, pour lesquels l'activité formation n'est pas l'activité principale, on a des cadres de santé formateurs dont la formation est l'activité principale…

Q : vous avez parfaitement raison…il est bien évident que nos formations de 5 jours, on ne pouvait pas envisager l'ensemble, bon… mais nous avons, nous, formé nos jeunes, et parfois nos moins jeunes à ça, mais il est bien évident qu'ils ne sont pas laissés tout seuls après… ils sont bien entendu après cette formation de base assez solide… et en même temps, les gens qui viennent sont des gens motivés, ce n'est pas des gens à qui on impose ça… ils ont envie. Et donc après bien entendu, ces gens sont tutorés par les plus anciens chez nous et qui ont avancé très vite dans leur… là on a développé des formations en pédiatrie il y a 2 ans et demi, et bien ces gens qui ont eu ces formations très courtes, ils sont aujourd'hui des formateurs solides qui font des débriefings je crois de bonne qualité et qui surtout améliorent leurs connaissances… Vous savez on dit toujours qu'on apprend, même les plus anciens, les plus expérimentés, qu'on apprend dans les débriefings et c'est vrai. Moi, je fais ça depuis 10 ans, j'apprends toujours au débriefing. Et on voit bien les gens qui… Souvent comme beaucoup de diplômes, vous savez très bien, vous qui êtes formatrice en IFSI, vous savez très bien qu'une infirmière qui sort avec son diplôme, elle sait pas faire grand-chose… mais dans beaucoup de métiers c'est pareil… c'est pas parce qu'on a un diplôme qu'on sait faire et bien on apprend… Alors l'important par contre, c'est d'être au contact de gens qui savent, de travailler en tutorat, en binôme, en faisant ça ou ça, ça c'est essentiel pour moi. Jamais un jeune, même s'il a un DU, ne débriefera tout seul au début, ça c'est clair. Le reste, si vous voulez, il y aura des gags sur la formation, la formation théorique, les cours sont bien rôdés, on les revoie… Mais je sais que dans certains endroits, le type qui a un DU ben il se lance tout seul, il a personne pour faire un débriefing du débriefing après, et c'est pas si exceptionnel que ça. Par contre là où on peut féliciter les IFSI, c'est que les gens quand ils font une formation, eux après, ils font une formation parfaitement organisée, parfaitement rôdée, avec aussi dans certains IFSI, ils commencent à faire des évaluations certificatives par la simulation, avec les ECOS, etc. et vous êtes les premiers à le faire, et dans ceux que j'ai pu voir, c'est de très bonne qualité. Donc je pense, vous savez on a créé cette SofraSims… moi je crois beaucoup aux gens qui font aujourd'hui de l'évaluation en simulation en IFSI ou autre pour faire avancer le schmilblick chez les médecins; nous on va commencer à la fin de l'année, les ECOS chez les étudiants en médecine, parce qu'on a une doyenne qui est très active, qui a compris l'intérêt majeur de la simulation, y compris (mais on en est loin encore) pour l'évaluation des étudiants… mais encore une fois dans certains IFSI vous êtes en avance… je sais pas si ce serait pas intéressant, dans votre réflexion, de lier la formation des formateurs et leur évaluation avec la qualité des résultats des apprenants ?

Q : c'est difficile de faire la part entre le facteur simulation et d'autres facteurs…

R : c'est pour ça que la pédagogie c'est pas simple…il y a tellement de facteurs qui entrent en ligne de compte qu'on ne peut pas définitivement dire que c'est ça qui a fait ça ou pas…

Q : on a vu la formation formelle, le tutorat par les plus anciens… en dehors de ces deux moyens, voyez-vous d'autres leviers pour les formateurs ?

R : c'est difficile, parce que… on a envisagé la formation par e-learning, mais on retrouve quand même le même mécanisme, c'est-à-dire _ je sais qu'il y a eu des essais au Canada et aux Etats Unis_ les gens se formaient véritablement en e-learning avec une évaluation j'allais dire numérique, je l'avais vu à Montréal… mais ce que je reproche justement c'est qu'il y a relativement peu de tutorat. Quand on dit qu'on est prêt à faire un débriefing uniquement quand on l'a fait avec des simulations numériques, moi je suis pas tout à fait favorable à ça… alors bien sûr il y avait des séances complémentaires en centres de simulation, mais c'étaient des stages très courts, ce qui m'avait pas… non l'important, je crois que c'est vraiment un travail de longue haleine, comme vous avez fait votre formation, d'infirmière puis cadre, puis formateur, moi j'ai été interne, chef de clinique, etc. et en fait… et vous savez comme moi qu'il y a des PU-PH qui enseignent très mal et puis des chefs de clinique qui enseignent superbement bien… donc il y a la personnalité aussi de l'enseignant… donc ça me fait penser à une chose importante et votre thèse pourra pas tout développer mais en simulation, on évalue quand même aussi la personnalité de l'enseignant.

Q : qu'est-ce que vous voulez dire par là ?

R : quand on les a en tuteur, ou quand on fait une formation de formateurs, on voit très bien comment se comporte un futur enseignant en débriefing, comment il se comporte avec les gens, comment il communique avec les gens, ce qui n'est absolument pas fait, enfin pour nous en tout cas… alors bien sûr maintenant il y a un DU de pédagogie qui est demandé à des futurs PU-PH ou MCU-PH, mais ils ne sont en aucun cas évalués. Jamais il y a des gens qui vont écouter leurs cours. Moi j'ai eu l'occasion de le faire parce que justement ça m'intéresse, mais il y a des cours par des praticiens, pas forcément très jeunes d'ailleurs qui sont catastrophiques, et je peux vous dire que parmi les gens qui ont fait l'attestation, j'ai vu des gens qui manifestement ne pourront pas gérer un débriefing tout seuls,

pas possible ; je pense à un en particulier et on lui a dit à la fin, qu'il fallait soit qu'il en fasse beaucoup en tutorat, soit que… mais vraiment aucun de ses débriefings n'étaient satisfaisants…

Q : en quoi ils n'étaient pas satisfaisants ?

R : il avait d'abord une élocution un petit peu difficile, bon ça c'est un élément, certains enseignants peuvent être excellents quand même… deuxièmement, il avait une part d'agressivité dont il n'a pas pu se libérer au cours de ses 5 jours là… et troisièmement, il n'a pas compris l'esprit de recul nécessaire, en particulier l'aspect non sanctionnant dans un premier temps comme on le dit à tout le monde de ce qu'est la simulation ; pour lui c'était, « il faut faire comme ci, comme ça, et c'était pourquoi t'as fait ci ? pourquoi t'as fait ça ? c'est pas bien, c'est pas comme ça qu'il faut faire », et malgré les remarques qu'on a pu lui faire, pour lui, c'était une épreuve quoi… et à la fin, on a eu l'impression qu'il n'avait pas tout à fait compris nos remarques…

Q ; justement, et ça va être un axe assez important dans mon travail, c'est la question de la posture du formateur : la question que je me pose, c'est faut-il une posture particulière pour le formateur ? une ou des postures ? et en quoi on peut l'aider justement à construire cette posture ?

R : oui, moi je crois que c'est très important ce que vous dites là, mais ça, ce n'est pas défini aujourd'hui dans les formations… mais moi aujourd'hui de plus en plus, je crois que la communication dans tous ces aspects est un élément essentiel… Ce garçon-là, il a des problèmes pour communiquer, et depuis longtemps… le problème aussi c'est que les études de médecine ne sont absolument pas faites sur la communication interprofessionnelle, on en est loin… et je peux vous dire aussi, on fait actuellement le projet PACTE avec la HAS qui est axé en particulier sur la communication, sur la façon dont on travaille en équipe, ce qui est tout à fait passionnant, et là on s'aperçoit quand on fait le bilan d'une équipe, c'est extraordinaire de voir les problèmes de communication pour les gens… et un formateur en simulation, s'il ne sait pas communiquer… donc justement, avant de faire ça, si on s'aperçoit que… il faudrait quasiment faire des tests avant, ce qu'on ne fait pas, et si on s'aperçoit que les gens ont des lacunes en communication, eh bien peut être leur faire une pré-formation sur la communication avant d'aborder la formation par la simulation.

Q : certains DU rajoutent dans leurs contenus des enseignements sur la communication…

R : voilà… alors on en a déjà parlé un peu mais nous dans notre attestation, on fait une heure sur les principes de la communication, mais ces notions-là ne sont pas suffisantes, il faudrait quasiment faire un module de 3 ou 4 jours sur la communication en général, la communication interprofessionnelle, je peux vous dire, il y a un boulot, rien que ça, c'est un boulot énorme…

Q : c'est aussi s'interroger sur la relation pédagogique, il y a quand même, me semble-t-il, une place, une position du formateur vis-à-vis du groupe d'apprenants qui est tout à fait particulière justement dans ces formations-là ?

R : c'est tout à fait vrai, d'ailleurs, avant de faire ces formations, DU, attestation ou autre, il faudrait un profil du futur formateur…

Q : alors justement, comment vous le définiriez ce profil ? aujourd'hui dans les DU il y a des profils qui sont très hétérogènes : il y a des gens qui ont une formation en pédagogie, d'autre qui n'ont jamais été formateurs du tout…

R : ce profil serait que ce soit des gens qui aient des notions de pédagogie, ça c'est très important, ensuite des notions de communication et puis, oui c'est les deux choses que je dirai essentielles… et puis l'envie, la soif d'apprendre et de transmettre. Parce que beaucoup de gens, on leur impose les cours et on voit bien certains ont envie de transmettre et d'autres moins…

Q : alors c'est intéressant aussi parce que dans cette idée de transmettre, c'est justement ce qui peut poser problème me semble-t-il aux formateurs, c'est que justement ils ne doivent pas logiquement dans cet exercice-là être dans une posture transmissive, ils doivent au contraire être dans une posture de facilitateur où c'est vraiment les apprenants qui eux vont construire leur savoir…

R : oui je suis d'accord avec vous, le facilitateur… mais on transmet toujours des connaissances… à quelque niveau que ce soit… quand vous faites un débriefing de débriefing vous transmettez des connaissances et je crois qu'il y a la transmission et la facilitation, c'est-à-dire on transmet certaines connaissances et puis après on évalue les connaissances de l'apprenant, on lui transmet éventuellement les connaissances qu'il n'a pas, qui lui manquent ou qui sont incomplètes, et puis on facilite aussi par ce biais l'acquisition de connaissances complémentaires. Non

je crois que la transmission fait partie intégrante de la formation, enfin il me semble. On ne peut pas imaginer un formateur qui ne soit que facilitateur, ça je ne crois pas… peut-être que je me trompe mais je crois que la transmission, à tous les niveaux… ce matin encore j'ai eu cette expérience, j'ai eu une transmission de connaissances, elle est quasiment quotidienne dans nos métiers. Alors dans les formations de formateurs, elle est forcément incluse.

Q : quand je vous disais ça, c'est que j'avais le sentiment que parfois on a des formateurs qui vont être dans l'apport de connaissances au cours d'un débriefing alors que justement ils devraient s'attacher à faire émerger de la part des apprenants la construction du problème justement et de repérer eux-mêmes quels sont les savoirs dont ils ont besoin pour décoder cette situation…

R : oui, je vous rejoins bien sûr tout à fait… dans le débriefing, la transmission n'est qu'une petite partie, c'est évidemment la facilitation qui est essentielle là… moi je parlais en général. Mais je vous rejoins tout à fait

Q : et ça je trouve que c'est une grosse difficulté pour le formateur parce que, surtout pour les formateurs qui sont experts métier, parce qu'on a l'habitude d'être dans une relation de compagnonnage, où on montre, où on a le savoir et on le donne, et c'est difficile de se retenir… c'est là je trouve où les formateurs débutants ont beaucoup de mal parce qu'ils sont, peut-être parce qu'ils sont en insécurité, ils vont donner la solution rapidement et pas laisser suffisamment de temps à l'apprenant pour la faire émerger…

R : alors ça, c'est un défaut qui est souvent facilement corrigible : on lui dit ben non justement il faut amener à l'auto-évaluation, mais à partir du moment où ils sont conscients de ça, souvent ça se passe bien, mais c'est un défaut qui est fréquent vous avez parfaitement raison

Q ; et le débriefing du débriefing pourrait être une solution pour ça ?

R : tout à fait, le débriefing du débriefing, c'est un métier… moi j'ai eu du mal à m'y faire il y a quelques années, maintenant ça va beaucoup mieux, mais quand on fait un débriefing de débriefing… on peut pas faire un débriefing complet, il faut s'axer (comme un débriefing d'ailleurs), il faut s'axer sur quelques éléments assez précis, et c'est comme ça d'ailleurs qu'on fait évoluer les apprenants futurs formateurs : sur certains points précis qu'on décortique, et qui vont les faire évoluer. Parce que souvent il y a des débriefings qui sont beaucoup trop généralistes, qui sont beaucoup trop et ils sortent de là en disant « bon, ben c'était pas si mal que ça ce que j'ai fait », mais quand on creuse un peu des éléments précis, justement comme la communication, là on s'aperçoit que… là, ils progressent…*Fin de l'entretien…*

2. Entretiens avec les directeurs et les cadres supérieurs

Les entretiens sont retranscrits dans leur quasi-globalité ; les bribes non retranscrites concernaient des éléments non utiles.

2.1. Entretien avec le directeur de l'Ifsi 1

Novembre 2015 – durée 1h15

Introduction et Présentation de la recherche

Pourriez-vous me décrire les caractéristiques de votre IFSI ?

On va dire des locaux inadaptés, mais une pédagogie moderne. C'est-à-dire que moi, quand je suis venue ici, j'ai dépoussiéré, au sens réel du mot. Parce que c'est-à-dire que j'ai mis plus de deux bennes de vieux meubles à la poubelle. J'ai jeté des livres et pourtant, Dieu sait que j'ai du respect pour les livres, ou donné parce qu'ils étaient trop vieux. Donc j'ai essayé de moderniser. Et puis j'ai une conviction, c'est que les étudiants apprennent en dehors des murs. En fait, j'ai la même logique que l'hôpital. C'est-à-dire qu'aujourd'hui, on développe l'hospitalisation à domicile, c'est-à-dire en dehors des murs de l'hôpital. Et l'hôpital, il doit être centré sur l'aigu. Et nous, j'estime qu'on doit faire pareil au niveau des écoles. […] Moi je pense que le formateur, sa plus-value, c'est l'accompagnement avec les apprentissages, que les apprentissages en service aujourd'hui, ils sont moins consolidés, parce qu'effectivement les professionnels sont plus… là depuis 5 ans, 10 ans, il y a des services entiers qui tournent quelquefois que par des intérimaires… […] L'école, c'est un terrain où on doit permettre le droit à

l'erreur. Quand on apprend quelque chose on a le droit de se tromper. […] Je leur dis souvent aux formateurs « comme une énigme policière ! » à résoudre. […] après comme je suis pas mal opportuniste, je vais dans beaucoup de réunions, et je vais là où il y a de l'argent à prendre. Mais dans le bon sens du terme. C'est-à-dire moi, je ne suis pas du tout financière. Je suis plutôt reconnue pour être une excellente gestionnaire. Parce que je m'aperçois que quand on a les finances, c'est quand même plus facile de faire des projets. […] et quand les régions nous parlent de projets, eh bien j'ai l'oreille un peu attentive. Donc là, il y a eu des projets par rapport aux pratiques simulées. Il y avait des budgets à la clé. Mais bien avant de réclamer de l'argent, et pour en avoir plus, et bien m'en a pris d'attendre un peu – parce que tous les ans je dépose des projets – mais cette année j'ai des projets qui ont été pris en charge à 80% parce que j'ai formé les formateurs sur les pratiques simulées. Et j'ai formé un noyau, dont Anne. Et je lui ai dit « vous êtes chef de projet, Anne », n'importe qui fait pas n'importe quoi. Parce que ici les gens ils ont fait une formation de pratiques simulées, ça y est, ils ont tout intégré alors qu'ils ont pas participé à la mise en œuvre du projet ! Donc je fais plutôt maintenant un management par projet. […] on continue à aller au laboratoire de X, qui est bien mieux équipé au niveau des mannequins. Et nous ici, cet été, on a fait – grâce d'ailleurs à des formatrices qui ont fait des plans, hein – là pour dire « nous on a des locaux qui sont pas bien, mais il faut nous aider pour qu'on ait un point fort, qui est les pratiques simulées. Et on développe plutôt des pratiques simulées autour de la relation. […] Je pense qu'il y a une forme de théâtre, que moi j'ai connu… en termes de fous rires et tout… à l'école… on s'amusait bien… Ici, j'ai toujours trouvé que c'était trop sérieux… avoir des fous rires en pratique, etc. La pratique simulée, ça permet de centraliser un peu ou de centrer un peu la concentration des étudiants, parce qu'ils savent qu'ils sont filmés, et puis il y a un débriefing. Souvent ils sont pas contents d'eux-mêmes et à la fin il le sont. Moi je trouve qu'on doit le développer. Par contre la vraie question que je me pose et je suis en train de faire une recherche, c'est « est-ce qu'ils ont tous besoin du même enseignement au même moment ? », non, je suis persuadée que non. Et pourquoi on est formateur aujourd'hui, quoi ? qu'est-ce qui fait qu'on reste formateur ? moi, j'en ai une qui arrête pas de me critiquer, mais ouvertement hein, même syndiquée… quand elle peut me chercher des poux dans la tête, et je lui dis « mais qu'est-ce que vous faites, à rester ici, puisque vous critiquer même ma personne sans arrêt ? ». Et elle me répond « oh, mais c'est parce qu'ici on bouge, il y a beaucoup de projets ! ». Donc ça prouve bien qu'on peut manager par le projet ! parce que moi je leur demande pas de m'aimer, même je suis un peu froide par rapport à ça… ce que je veux, c'est qu'on mette sur le marché du travail des gens qui sont adaptables…[…] (8')… mais je suis la bonne preuve que c'est pas des vieux locaux qui empêchent de moderniser la pédagogie. Même si on a des conditions de travail difficiles, on commence à être reconnu. On commence à nous appeler pour faire différentes conférences […] on devrait former les étudiants par une pédagogie par le jeu. (10') Faudrait qu'on me prouve que ce que je fais n'est pas bon. Une étudiante qui voulait pas aller à CENTRE DE SIMULATION, je l'ai convoquée et je l'ai obligée à participer sous peine d'avertissement ? avec Anne, jamais on aurait cru qu'un étudiant refuserait de participer à des pratiques simulées, hein ! alors maintenant on essaie de repérer les volontaires… mais une fois qu'elle y était cette jeune fille, elle m'a même remerciée après. (11'30) En fait ils ont un peu peur. Moi je suis pas très bonne en communication avec les formateurs parce que souvent je suis à la lettre z ils sont encore à a, b, c, d, e ! […] donc il y a des moments, je leur dis « il faut simplement nous faire confiance, nous on sait » […] Donc je me dis, aux pratiques simulées, on doit aussi… des étudiants qui sont en difficulté, même de se positionner, de parler, eh bien on doit pouvoir leur faire faire des pratiques simulées, pour que sans bruit ils puissent se voir et qu'après, le référent pédagogique, si c'est pas le formateur qui est là, on puisse dire « ben voilà, il s'est passé ci… », de façon à les aider. Et nous maintenant on en arrête quelques-uns parce qu'on estime qu'ils ont pas le comportement professionnel, et qu'ils ne l'auront jamais ! Parce qu'ils s'investissent pas, ils sont là par hasard… c'est des projets des parents, enfin etc. Moi, je dis, à l'heure des pratiques avancées, les étudiants infirmiers quand ils sortent de chez nous il faut qu'ils sachent des compétences, il faut qu'ils sachent écrire un article et tout. Et on voit bien qu'il y a un décalage, quoi. […] (14') Je leur dis d'ailleurs « si vous réussissez, c'est grâce à nous, si vous échouez c'est que à cause de vous ! », parce qu'il y a des ateliers de renforts, il y a beaucoup de choses qui sont mises en place ! Mais c'est vrai qu'il faut motiver les formateurs, il faut motiver les étudiants[…] L'université, on s'en est trop mêlé. On aurait dû leur laisser leurs UE de A à Z. Mais il y a encore des collègues et des formateurs qui sont pas d'accord avec moi, hein… A partir du moment où on a des unités intégratives, on peut faire mille choses. […](17')

Comment s'est construit le partenariat avec le centre de simulation ?

C'est moi qui l'ait demandé et comme on était huit écoles et que j'étais la seule à demander, ben maintenant je suis prioritaire, voilà. Je paie quand même hein, ils sont pas bon marché ! Mais du coup, les formateurs participent à la formation des formateurs. Donc il y a un réseau qui s'est installé, du coup, on est valorisé, hein. […] On est le seul IFSI de la région à avoir un poste d'informaticien à temps plein. J'ai une formatrice que j'envoie faire un master à R sur les multimédias. Et donc on développe ! Je veux développer des expertises au niveau des formateurs. Le formateur, pour moi, il n'a plus à être polyvalent. Que le formateur de base ait des compétences communes, c'est-à-dire qu'ils soient tous capables de gérer l'accompagnement pédagogique, tout ce qui est administratif, enfin tout ce qui est l'ingénierie pédagogique. Mais qu'ils développent des expertises, oui, j'y crois beaucoup. D'abord, ça sera là aussi leur plus-value.

Je vais juste revenir à des chose plus pratico-pratiques… combien d'ESI recevez-vous ? (21')

On a 150 par promotion IDE, IFMEM 75, IFAS on a 40 mais j'ai 20 complémentaires, IFAP 50. […] IFSI public, adossé à un CH de 1000 lits

Combien avez-vous de formateurs ?

Il y a plein de mi-temps, je dirais une trentaine.

Ils sont tous cadres ?

Non, je prends régulièrement des infirmières qui ont un projet. Donc on a une grande sélection parce que j'ai pas mal de candidats, hein… On les fait venir en vacataires, on assiste à des cours et pendant un an ou deux ils font des essais en termes de vacations, et quand ils sont bien, on les prend. Je suis toujours très contente des IDE. Je suis moins bien contente des cadres qui ont x années de cadres et qui viennent à l'école pour se reposer, quoi ! Alors après, je le dis à mon équipe hein – bon j'ai (*Cadre supérieur*) qui vient d'arriver en cadre sup. et un à l'IFMEM, donc là je leur confie un peu le quotidien. Et je leur dis à mes cadres sup « peut-être que je suis pas objective, mais ceux qui ont des looks de mémé, j'ai du mal » […] Les « faisant-fonction » je dois en avoir deux ou trois. Normalement ils ont pour vocation de développer leur fonction de formateur, la deuxième année de renforcer leurs compétences, et la troisième année, ils font soit l'école prépa, soit directement le concours. […] J'en ai au moins une qui a un master sciences de l'éducation master 2. Et j'en ai une qui fait un master 1 ressources multimédia, mais elle est pas cadrée. […] Je suis pas du tout contre l'école des cadres, mais je pense qu'aujourd'hui il faut aller… ça va bouger, il y a différents projets. Mais il faut après qu'ils restent là… et j'ai beaucoup de cadres qui partent après faire cadre sup ailleurs… Je crois que les formateurs sont très égoïstes. C'est moi d'abord. Les autres après. J'ai du mal à concevoir… Moi j'ai un engagement… un engagement moral, moi j'y tiens. Même si j'ai des intérêts personnels, je partirais pas du jour au lendemain comme ça ! Donc elle, elle est partie. Du coup j'en ai d'autres qui veulent faire un master de psychologie, j'ai dit non. Pour moi, maintenant, c'est sciences de l'éducation et / ou DU de pratiques simulées. Mais des DU – autres – j'en ai pas mal, je dirais à 50% tout le monde a un DU.

Par rapport à l'organisation du travail au sein de l'IFSI, vous avez une organisation plutôt par compétences ?

Oui, il y a dix référents de compétences. Et j'ai un formateur qui travaille sur les unités intégratives, et là les unités intégratives, c'est vraiment notre cœur de métier. Alors cette année, il y a des formateurs qui ont fait une intégrative autour de la pratique simulée. On va faire un essai. Mais je fais beaucoup de choses sur la base du volontariat parce qu'on peut pas contraindre les gens. Les gens sous la contrainte ils peuvent devenir mauvais. Et pas gentils et nuls. C'est pour ça que depuis deux ans, je manage par projet quoi. Et même si je confie à la cadre sup l'évaluation, je vais garder l'évaluation des projets. On a beaucoup de projets. Il y a le projet autour des pratiques simulées, les unités intégratives et puis beaucoup de projets autour de l'informatique, le e-learning, les cours inversés… C'est vraiment moderniser… gagner du temps. C'est-à-dire que l'étudiant il a pas besoin de nous pour apprendre, mais qu'est-ce qu'on peut lui donner pour accéder à la connaissance ? […] Quand ils vont ailleurs, ils se rendent compte que ce qu'on fait c'est bien, ils se rendent compte combien je suis en décalage avec les autres et combien j'ai raison d'être en décalage avec les autres ! Donc du coup, c'est pour ça que je les envoie souvent ailleurs !

Quelle est la genèse du projet simulation ?

En fait, c'est tous les incidents que je vois dans les services, où je me dis qu'effectivement nos étudiants manquent de pratique. Ils manquent de bonnes pratiques. Moi j'espère que dans cinq ans on va ouvrir un laboratoire de compétences et qu'on va l'ouvrir aux professionnels. […] Mon idée c'est de faire des ateliers de renfort pour les professionnels. […] Alors la simulation je trouve que c'est un outil extraordinaire. Pour à la fois faire de la mise en scène […] on peut en rigoler parce que ça reste du théâtre. Mais par contre, quand ça va être fait, et puis plusieurs fois, je vous garantis que l'étudiant, il fera ça dans sa tête. C'est des mises en situation professionnelle qui sont en apprentissage. Mais qui sont bien… bien centralisées de façon à ce qu'on fasse pas n'importe quoi non plus. On est quand même dans une vraie situation de soins. Mais là où on est dans l'apprentissage en fait. (…) Moi, ce que je veux c'est qu'on fasse des séances avec les étudiants en médecine, avec les AS. Pour connaitre les métiers des uns et des autres (…)On fera en tout cas des partenariats avec les médecins, enfin les jeunes internes. Mais Anne commence à le faire avec les manip radio. On doit faire plus de choses avec eux. (…) Mais effectivement AS, AP, IDE, ils ont du mal à se mélanger.

Quelle place a la simulation dans le projet pédagogique ?

Ben pour l'instant…j'allais dire… en filigrane : elle est partout. Mais euh… est-ce qu'elle est notre cœur de projet pédagogique, je pense que non. Parce que pour moi, ça reste un outil. Par contre, dans la dynamique du projet, oui (…) Il y a des fois des cours, des TD, on peut très bien les faire en pratiques simulées, quoi. Mais c'est ce qu'ils

me disent : entre le projet et la déclinaison opérationnelle, c'est pas si simple. Parce que faut leur laisser le cheminement. (…) Le formateur aujourd'hui, il a beaucoup souffert par rapport à son positionnement. Et quand on leur dit que le positionnement, c'est de les guider et de ne pas forcément savoir la réponse ! J'entendais dans les services « oui, mais avec le nouveau référentiel, l'étudiant il va nous poser pleins de questions, pourquoi, pourquoi, pourquoi… et nous on sait pas toujours l'expliquer ! », je leur disais « mais vous le renvoyez dans le dossier, vous le renvoyez dans le Vidal, et vous lui dites « demain, c'est toi qui m'expliqueras pourquoi on donne tel médicament et qu'est-ce qu'il faut surveiller ! » ». C'est tout ce changement de posture. Alors est-ce que tous les formateurs doivent faire de la pratique simulée ? Non. Je pense pas. Au même titre que je pense que dans le coaching pédagogique, tous les formateurs n'ont pas cette posture-là. Mais par contre à moi d'avoir des formateurs de différentes postures pour faire une complémentarité. Est-ce que tous les étudiants doivent faire de la pratique simulée ? Oui. Ça c'est certain. Au moins deux ou trois séances. Après, s'il y en a qui veulent s'éclater plus que d'autres, pourquoi pas ? Mais sinon, oui, parce que dans la pratique simulée, c'est pas que le geste, c'est la posture de l'étudiant, c'est pouvoir dire à une collègue « tu te trompes » ou à un interne « ben non, c'est pas ça », ou à un malade « je vais vous réexpliquer parce que c'est pas tout à fait ce qu'il faudrait que vous compreniez »… (…)

Pour revenir sur la place de la simulation… Vous avez un site internet… La simulation y figure…

Oui, on est en train de le re-toiletter, comme dit le service de com. Après, je pense qu'on mettra quelques vidéos… en ligne.

C'est un élément de promotion de votre institut ?

J'espère, ouais. En tout cas, tous nos projets. On a des partenariats. Ce qu'on veut c'est que les étudiants s'inscrivent chez nous pas par hasard, parce qu'il y a ça qui les intéresse. (…) Valoriser l'école, c'est clair.

L'activité simulation à l'IFSI, tous les formateurs y participent ?

Ben… c'était sur la base du volontariat.

Tout à l'heure vous avez dit « le formateur n'a plus à être polyvalent », c'est votre volonté de…

Oui, je suis pas sûre. Un formateur qui a pas envie de le faire, je l'obligerais pas. Par contre je l'embaucherais pas. Quelqu'un qui viendrait vers moi et qui me dirait « non, les pratiques simulées, c'est pas pour moi », euh… non. Ceux que j'ai en place, bon, j'essaie de les protéger. Par exemple quelqu'un qui est bon en cours magistraux, ça m'intéresse qu'il fasse plutôt des cours magistraux plutôt qu'il soit nul en TD. Donc je ne mettrais pas aux pratiques simulées quelqu'un qui n'a pas envie. Mais par contre dans le recrutement… au même titre que quand je leur demande quelles sont leurs compétences en informatique. (…) Mais les pratiques simulées ont quand même un bon… une forme d'engouement. Parce que c'est une nouvelle posture, une nouvelle forme d'attitude avec les étudiants. Parce que généralement tout le monde est content, hein… les étudiants et les formateurs. Et ce qui leur manque aux formateurs, en fait – et je m'en souviens encore, moi, quand on est infirmière, qu'on a les familles qui vous disent « oh je vous attendais, je savais que c'était vous qui alliez travailler » – et les étudiants ils ont pas tellement ce… ce…

Cette forme de reconnaissance ?

Cette forme de reconnaissance-là par rapport à un formateur qui va essayer d'aider, et tout, parce qu'ils trouvent que c'est normal – dans un sens ils ont pas tort, c'est leur métier – mais ils ont pas tellement cette reconnaissance. Et les formateurs, je trouve que oui. Et puis moi, comme je suis pas toujours bonne dans la com, ils en manquent un peu de reconnaissance !

Et si je vous entends bien, ça veut dire que dans la simulation, il y aurait plus ce feedback ?

Oui, je pense. Parce qu'ils le voient. Et ils voient aussi l'étudiant qui cherche, et dans le groupe, ils voient aussi les leaders, ils voient l'entraide possible, l'alchimie qui se passe. Et après, ils en discutent. Et alors ce qui est marrant – et là ils ont raison, ils commencent à s'évaluer – ils disent que dans le débriefing, le formateur il parle toujours trop.

C'est les formateurs qui le disent ou c'est les étudiants ?

C'est les formateurs qui le disent. Donc je trouve que c'est bien. Donc rien que ça, même eux ça les valorise. Parce qu'ils se disent qu'ils sont capables… « ah faut que je parle un peu moins ! » et euh… je pense que oui, il y a une autre transmission. Et je pense que c'est là où les étudiants voient qu'ils ont affaire à un ancien professionnel. Parce que – moi j'avais beaucoup discuté avec des étudiants – et il y avait un formateur il y a quelques années qui disaient « de toutes façons, les étudiants on a beau leur dire, c'est pas à nous qu'ils s'identifient ». Et moi, un peu brutalement, je lui avais dit « mais heureusement ! heureusement que c'est aux professionnels qu'ils s'identifient !

vous n'êtes plus professionnel infirmier, vous êtes formateur aujourd'hui, et vous n'êtes plus soignant ! ». Alors moi, j'ai horreur des formateurs qui disent qu'ils sont encore soignants, hein. On peut avoir de l'empathie, on peut entendre, mais notre rôle ici, c'est pas d'être soignant. Et je leur disais « mais c'est normal ! Vous avez dérogé à votre… vous n'être plus soignants ! ». Donc ils sont dans ce manque-là. Et c'est vrai qu'il y a plein de choses que font les formateurs, où même dans la tête des étudiants, quelqu'un d'autre pourrait le faire. Après tout le calcul de doses, un prof de math pourrait le faire. Donc… Et là, aux pratiques simulées, effectivement, je pense que là, il y a une vraie posture professionnelle du formateur.

Est-ce que, si je vous suis bien, on pourrait dire que dans la simulation, le formateur il retrouve un peu son cœur de métier infirmier.

En tout cas, il se sert de son expérience. Et son expérience est reconnue par les étudiants. Parce que comme les techniques changent… ils font un cours – enfin on le fait plus, on leur montre pas ce qu'est un soin, je suis contre ce genre de trucs – mais pour les chambres implantables, par exemple, ils ont fait une petite vidéo pour montrer les bonnes pratiques, etc., et le fait que ce soit un formateur qui l'ait fait, en infirmier, il était crédible. Vous voyez ce que je veux dire ? Et je pense que l'expérience professionnelle sert, mais dans une pratique. Elle sert pas en cours. Si le formateur dit « moi, en tant qu'infirmière, je faisais… » et les étudiants disent « oui, c'est du violon… ». Alors que là quand ils sont en situation, et que leur formateur leur dit « tiens… » ou alors lors du débriefing – je sais pas trop comment ça se passe – et on est reconnu parce que tout d'un coup il y a une discussion qui sort un peu du contexte mais qui est juste. Et ça le formateur, il le retrouve. Il retrouve une forme de valorisation de son savoir professionnel, qu'il a mis au goût du jour ou pas, parce que la relation, ça a pas beaucoup changé… Et un jour je leur ai dit « rassurez-moi, vous les faites habiller ? », « mais qu'est-ce que vous croyez ? » (rires)

Dans votre IFSI, il y a des formateurs qui ont choisi de s'engager dans le groupe projet simulation, d'autres qui sont engagés dans l'activité sans faire partie du groupe projet. Selon, est-ce qu'il y a un profil particulier de formateurs qui s'engagent dans cette activité simulation ?

Ah, c'est une bonne question ! J'y ai pas pensé… Moi ce que je vois c'est leur motivation et puis cette envie de… d'être créatif. D'aller là où il n'y avait rien. Parce qu'ils ont débroussaillé tout, hein…

Innover… Pensez-vous qu'il faille des compétences particulières pour exercer cette activité simulation ?

Oui. Il faut savoir s'autoévaluer. Des capacités particulières, je dirais l'écoute, avoir confiance en soi parce que celui qui doute, ça va pas du tout : les étudiants sont très « buvards »… Euh… avoir vraiment la posture d'accompagnant. C'est pas « je sais », c'est « je veux vous faire comprendre », c'est vraiment le rôle du formateur en fait… Donc je pense que oui. Travailler avant. Parce qu'écrire des petits scénarios, même si c'est trois lignes, ça demande une certaine capacité de travail. Et puis alors la grande capacité c'est de travailler en équipe. Parce que la pratique simulée, c'est pas tout seul. Binôme, trinôme, et même quand on est avec les étudiants, on est en équipe. On a dit longtemps qu'il fallait mettre le malade au centre, maintenant il faut le mettre comme partenaire. Ben pour les étudiants, c'est pareil, il faut le mettre partenaire. Même s'il y a la posture. Et là, pour le coup, les pratiques simulées je trouve que c'est bien, ils sont tous à résoudre et à chercher une solution, ensemble. De temps en temps le formateur donne des indices, comme à Koh Lanta.

Les formateurs qui participent à cette activité, comment vous percevez leur implication ?

Ben ils se voient entre eux pour travailler ensemble, des fois ils sont pas d'accord, donc il y a une négociation, etc. Ils ont eu du mal d'ailleurs à reconnaitre que Anne… qu'il n'y avait qu'un chef de projet. Qu'il n'y avait pas d'autres projets à côté sans que elle, elle les valide. Donc il y a un petit groupe de quatre. Mais même dans le groupe de quatre, ils s'autoévaluent. Non, ça a amené quand même des rôles différents, quoi. Et de permettre à l'autre de juger l'autre, mais tout à fait objectivement, quoi. Et je pense que dans l'équipe c'était nouveau.

Quel type d'impact ça a pu avoir selon vous ?

Ben je pense que maintenant c'est un groupe soudé. Et que ça permet… D'abord, ils sont reconnus. Et que ça permet d'être transféré. Parce que ce qui se passe là, ça peut se passer dans d'autres groupes, quoi. Mais entre nous, les formateurs novateurs, c'est souvent les mêmes hein… Il y a des formateurs, je leur dis « non, quoi, ce projet il est pas pour vous, vous êtes partout, stop, stop », quoi. Et puis il y en a qui sont un peu à la traine. (…) mais je pense que les gens maintenant s'inscrivent plus volontairement dans un projet. Mais il y en a encore quelques-uns qui sont inscrits nulle part. Des fois je me demande « mais pourquoi on veut être formateur ? », quoi. Alors il y en a qui sont très au clair, ils voulaient être prof et ils ont trouvé une conciliation entre leur métier et l'enseignement, et ils voudront pas du tout être dans les services, hein. Et puis il y en a d'autres qui sont… parce que quand même c'est plus facile d'être à l'école, hein… même si l'école c'est stressant, c'est pas du tout le même stress. Aujourd'hui dans les services c'est très, très dur. (…)

Là le fait d'avoir nommé… c'est vous qui avez nommé Anne chef de projet ?

Oui, c'est moi qui nomme.

Le fait qu'il y ait un chef de projet, c'était une volonté de votre part ?

Oui, tout à fait. D'abord, je trouve que pour les cadres formateurs sur leur CV c'est très bien, et puis ils ont vocation demain à manager une équipe. Je trouve que c'est bien. Alors ça énerve certains, qui tout d'un coup se disent « oh je ferais bien ci, je ferais bien ça » mais les chefs de projets c'est moi qui les nomme, et les projets c'est moi qui les valide.

Là vous avez une directrice adjointe ?

Non, une cadre sup. Mais ça fait pas longtemps qu'elle est là, ça doit faire six mois. (…).

Par rapport à la cadre sup, j'imagine que sa mission c'est la coordination pédagogique… Par rapport à la gestion de projets… ?

Non c'est moi la gestion de projets.

Et du coup la cadre sup est pas du tout dans le groupe projet… ?

C'est le quotidien, la cadre sup…. Si elle y sera… Mais dans l'organigramme, ils sont à côté de moi et ils ont autorité sur tous les cadres. (…) elle va aussi entendre les formateurs, qui ont besoin d'être écoutés, hein…

Je voulais en fait vous interroger par rapport à l'activité simulation. Quel rôle elle pouvait avoir ?

Alors elle a envie parce qu'elle a déjà été formée. Elle ira sûrement. Et après quand tout sera en route, je délèguerai. Mais dans les prémisses, les trois-quatre ans, je garde un œil dessus. Parce que ça doit pas dévier. Parce que c'est ça le risque, hein. Mais c'est pas très grave. Quand je vais à l'extérieur, je suis très contente de ce qu'on fait. Je pense que tous les formateurs, on a ça en commun, on est très perfectionniste. (…) Alors on écrit. Moi je veux qu'on écrive, de plus en plus.

En termes de moyens et de ressources mises en place pour le développement de l'activité, il y a le labo ici, il y a le partenariat à X…

Des formations… J'ai tout ce que je veux. Honnêtement, moi, avec la DRH j'ai tout ce que je veux. Le plan de formation c'est moi qui le fais, je trouve qu'on est très gâté ici. Et à la région, alors là, moi j'arrive à avoir… en plus je fais du chantage en leur disant « écoutez, on a des locaux pourris, si vous voulez pas avoir les gens dans la rue… »

Par rapport à la formation de formateurs en simulation, alors il y a la formation A… Tous les formateurs la suivent ?

Non ceux qui veulent. Après il y a des formations avec X, qu'Anne manage. Et puis il y a des DU, il y en a deux cette année qui y vont. Ils vont à C, je crois, c'était le mieux. Ils ont choisi. Ils y en aura sûrement d'autres, moi je suis assez pour les diplômes universitaires, je trouve que c'est bien. Et puis après, je sais pas si on deviendra universitaires… parce que quand même il y a toujours cette confrontation avec les médecins.

Quels sont les enjeux du développement de la simulation dans votre institut ?

C'est consolider la professionnalisation. On en est même à faire un certificat. (…) Je suis pas sûre qu'il faut qu'on fasse que des mannequins. (…) Autour de la relation, il y a plein de choses à travailler. Quand on entend les malades, c'est ce qui manque, hein, jamais on les entend dire que les infirmières c'est pas des bonnes techniciennes, hein. Tandis que la relation, l'écoute, « on m'a pas entendu, etc. ». La simulation, c'est une plus-value aussi pour l'étudiant en termes de confiance en soi. Je pense. Et je me dis… on devrait en faire beaucoup plus…

Quels sont selon vous les freins au développement de l'activité simulation ?

Le nombre d'étudiants. Les locaux. Après, le nombre de formateurs aussi, parce que c'est quand même des pédagogies qui demandent des petits groupes et du temps quand même. Mais il faut faire des choix. La plus-value des pratiques simulées, c'est de donner du sens. La plus grande compétence, c'est de savoir ce qu'on ne sait pas. Les pratiques simulées ça aide à douter, à se poser des questions, à réfléchir. Et la vraie compétence, c'est ça.

Alors justement en termes de réflexivité pour le formateur, est-ce que dans votre IFSI il y a un dispositif d'analyse des pratiques pour les formateurs ?

On en a mis en place mais on a été déçu. Le problème c'est que les organismes de formation, ils calent un programme. Et nous ce dont on a besoin, c'est pas ça. Alors ils viennent une fois, ça n'a pas marché. Donc je renvoie à la formatrice en question « là, il y a un truc qui va pas, l'équipe a dit ça… », et non, c'est comme si on disait rien. Ça fait deux fois qu'on est déçu. D'où l'idée qu'on va le faire nous-mêmes, pas pour nous former mais… Alors après, ce que je fais, c'est de les envoyer à l'extérieur. Je sais plus quel organisme fait ça… Donc ils vont par deux, trois, et là, ils réfléchissent avec d'autres écoles. Mais l'équipe est très demandeuse de ça. Je pense que c'est un petit peu tôt. Parce que justement quand ils passeront à la formation au débriefing, ils vont s'autoévaluer et après je prendre qu'ils auront une prise de confiance en eux. Dans cette équipe, la vraie problématique – je ne sais pas d'où ça vient parce que moi je suis pas du tout dans la compétition – c'est qu'ils sont très, très dans la compétition. Ils sont pas toujours tendres entre eux. Donc Anne est passée par là, même celle qui est au master… et quand ils discutent avec moi, ça les fait un peu passer pour faillots, etc. Et là, ça me fait marrer, parce que le CEFIEC nous avait demandé de parler de ce qui se faisait au niveau des unités intégratives. Le formateur qui porte le projet me dit « je ne peux pas être là », ben je lui dis « c'est pas grave, faites deux diapos, moi je suis tout à fait capable de vous représenter ». Ben rien que le fait de dire ça, il y a des formateurs qui disent « ah non, ça la fiche mal » eh ben il y a deux formateurs qui vont y aller, quoi ! (…) Diriger des cadres formateurs c'est vachement dur. Parce que déjà c'est des fortes personnalités, c'est des gens intelligents, etc., etc. (…) Peut-être qu'on n'est pas assez mature, mais j'attends que l'équipe le demande, haut et fort. (…)

Fin de l'entretien

2.2. Entretien avec le cadre supérieur de l'Ifsi 1

Avril 2016 – durée : 25'

(Introduction : je reprécise l'objet de ma recherche, le point où j'en suis avec les formateurs)

Je voulais aussi avoir ton avis sur cette activité. Donc toi en fait, tu es coordinatrice pédagogique, c'est ça ? C'est ça ton rôle ou la dénomination de ton poste ?

Alors, la dénomination exacte de mon… c'est adjointe à la directrice. Et selon les missions que peut être amenée à te confier une directrice, tu peux avoir que des missions d'ordre administratif, et des missions d'ordre pédagogique. Donc là, moi je suis un peu sur les deux versants. Un au niveau administration et puis un au niveau de l'animation pédagogique auprès des formateurs infirmiers, AS et AP.

D'accord. Alors c'est plutôt ce versant-là qui m'intéresse. Finalement, ton rôle auprès des formateurs sur ce plan-là, c'est quoi ?

Par rapport au projet de simulation ?

Sur le plan pédagogique en général, sur l'accompagnement pédagogique.

Alors, c'est déjà – un – pour moi, c'est déjà, ben comme ça fait un an, ça va faire un an que je suis arrivée, c'est de faire un point sur ce qu'il existe comme projets. En tout cas, d'ordre pédagogique. Surtout ce qui est intéressant aussi, c'est de voir un petit peu ce qui fonctionne et ce qui fonctionne moins bien, d'essayer que de plus en plus de choses soient traçables. Par rapport à la qualité. Donc essayer d'aider les formateurs à formaliser les choses si ça n'est pas fait au jour d'aujourd'hui. Et puis faire partager mes compétences, mes connaissances. Impulser surtout. C'est pas à moi de faire, c'est à moi d'impulser l'envie aux collègues de faire, et qu'ensemble on partage des projets et qu'on débute un projet, mais surtout qu'on aille jusqu'au bout du projet. Parce que souvent, quand on n'a pas quelqu'un qui vous accompagne, eh ben, ce projet-là comme on est pris dans autre chose, on laisse un petit peu aller et puis on va jamais au bout. Et quand j'entends au bout, c'est-à-dire aller jusqu'à l'évaluation. L'évaluation du projet, à savoir prévoir le réajustement par la suite. Dans cette fonction, c'est surtout ça qui m'intéresse, c'est-à-dire être au plus proche des formateurs, les accompagner, les aider à résoudre un certain nombre de problèmes d'ordre pédagogique, à réfléchir ensemble sur ce qu'on pourrait améliorer. Et puis avec les nouvelles technologies… enfin voilà. Tout ce qui est autour de ça. Impulser une certaine motivation, et surtout aussi leur impulser comme quoi ce qu'ils font c'est utile. Mais pour que ce soit utile et utilisé, faut aller jusqu'au bout. Les motiver et mettre en avant ce qu'ils font, pour qu'ils se sentent… valorisés. Qu'ils puissent continuer à se projeter et continuer à avoir envie d'avancer. Donc c'est un peu comme ça que je vois ma fonction, oui.

OK. Par rapport à la simulation, tu as pris le projet en cours, puisqu'il était déjà là à ton arrivée. Quel est ton rôle finalement par rapport à cette activité-là ?

Alors là, par contre, j'ai un… alors… j'ai… Moi, dans l'établissement où j'étais précédemment, c'était moi qui était chef de projet par rapport à la mise en place de la simulation.

Ah oui ?

Dans mon institut, avec un collègue formateur. Donc j'ai connaissance, on va dire, de la simulation depuis cinq ans, puisque j'ai participé – pas au premier congrès – mais au deuxième congrès. Donc ça doit faire quatre congrès auxquels je participe. Avec ma directrice précédemment on avait mis en place un projet, on avait créé deux salles de simulation, donc voilà. J'ai une certaine connaissance.

Oui, une expérience…

Voilà. J'ai été formée. Une formation courte, sur trois jours. Voilà. Sur la construction des scénarii, le débriefing, enfin on va dire les grandes lignes, parce qu'en trois jours… Et donc ici, c'est vrai que… bon, déjà, un, quand on arrive quelque part c'est un peu difficile… il faut avoir un positionnement… de voir un petit peu ce qui se passe. Et puis, au jour d'aujourd'hui, c'est un peu… être côte à côte avec Anne, puisque c'est elle qui est chef de projet et puis bien sûr elle mène ça tout à fait… pour pouvoir continuer à impulser cette activité pédagogique autour de la simulation. Parce que bon, Anne elle est chef de projet, mais comme elle me dit « moi j'ai pas la place hiérarchique », donc nous travaillons… nous essayons de travailler en collaboration ensemble, pour pouvoir continuer à dynamiser l'équipe autour des projets. Et puis ben, faire le point ensemble sur ce qui fonctionne, ce qui fonctionne pas, et puis voir un petit peu l'avenir. Tout ça avec (Directeur) bien sûr. Parce que il y a des choses auxquelles elle est plus attachée, au niveau coûts financiers, et puis faire connaitre un peu aussi son institut par rapport à cet axe-là. Voilà, donc moi je suis plus, dans cet axe-là de l'accompagnement. Et ce que je souhaiterais faire – c'est ce que j'ai dit à Anne – c'est aussi refaire des séances de simulation. Parce que moi, j'ai été formée, et je trouve que c'est une perte de compétences de pas pratiquer. Bon, j'en ai pas fait beaucoup, j'en ai fait quelques-unes, et je me dis que ça serait bien, parce que là j'ai pas eu trop le temps… le temps de rentrer dans l'institut. Mais j'en ai parlé hier avec Anne, en disant que j'aimerais bien me réinvestir. Dans la mesure de mon temps. Mais pour pas perdre ces compétences et puis pour mettre ces compétences au service des étudiants et puis peut-être des formateurs qu'il faut aussi accompagner. Voilà. Autour de ce projet, mon rôle il est un peu restreint. C'est plus un rôle de supervision, d'accompagnement. D'énergie à mettre pour remotiver un peu ceux qui ne le seraient pas encore.

Oui, parce que justement, il y a un groupe projet avec des formateurs qui sont un peu à l'initiative, bien sûr avec Mme ., de cette activité, mais il y a donc un élargissement de l'activité à toute l'équipe, ou quasiment toute l'équipe.

Oui. Notre intention, c'est aussi que ça soit pas que l'équipe infirmière. Que ça soit AS, AP, et puis bien sûr nos collègues de la formation radio aussi pour vraiment qu'on puisse travailler… comme le thème du colloque, l'interdisciplinarité. Alors bien sûr, pour l'instant on n'a pas encore les médecins. Sauf que peut-être quand les étudiants vont sur l'hôpital, au (centre de simulation) … mais déjà travailler ensemble, puisque souvent dans le milieu hospitalier on peut être amené à travailler ensemble. Déjà ça donne un aperçu de ce qu'est l'interdisciplinarité. De savoir qui fait quoi, comment on s'organise quand il y a une urgence… ou voilà.

Là, en tant que superviseur, auprès des formateurs, comment tu vois ton rôle par rapport à leurs pratiques pédagogiques ? par rapport au développement de leurs compétences ?

Alors développement des compétences… bon alors… après, moi… bon… après, le développement des compétences, pour faire le point, déjà, un, peut-être durant les entretiens annuels, puisqu'on a des entretiens annuels à réaliser. Normalement, ça devrait être moi qui devrais les faire. Donc faire un petit peu le point sur les formateurs qui souhaitent aussi s'investir. Et je trouve qu'il faut qu'on donne envie justement à ceux qui, pour l'instant, hésitent peut-être un peu… de se dire « ben oui, c'est quand même quelque chose d'assez innovant, les étudiants sont vraiment satisfaits, donc il faut y aller ». Donc avec ces entretiens, d'abord essayer de donner l'opportunité à ces collègues, à s'inscrire dans une formation. Qui pourra pas être pour tout le monde au même moment. Parce qu'il y a un coût. Financier. Un coût en termes de temps aussi. Euh… après pour développer les compétences, ben c'est essayer peut-être de les faire participer, même en tant que je dirais… observateurs. Parce que parfois, on se dit « ah non, mais ça, ça m'intéresse pas trop » mais on sait pas vraiment ce que c'est, la simulation. Et on entend dire les formateurs « ah oui, le débriefing, faut être formé ! C'est pas facile. Les étudiants... » Et donc de ce fait, on est peut-être plus en retrait. Et je trouvais… nous, c'est ce qu'on avait fait, où j'étais précédemment, on a fait participer tous les formateurs. Et tous les formateurs devaient le faire, participer. En tant qu'observateurs. Pour voir ce que c'était une séance de simulation. Après, on les a un peu investis aussi à nous aider à construire des scénarios. Voilà. Et donc je trouve que c'est peut-être une idée pour essayer de se dire que les formateurs aient envie de développer cette compétence. Aient envie d'aller se former pour après, être au service des étudiants. Après… moi je pense qu'il faut donner l'envie, il faut donner les moyens. Et puis, et puis après… voilà !

Alors après, justement, pour les formateurs qui sont déjà dans cette activité-là depuis parfois plusieurs années, quel regard tu as sur ce qu'ils font, sur leurs pratiques, puisqu'on a vu que c'étaient des pratiques justement complexes ? Est-ce que tu as un regard dessus ? Est-ce que tu souhaites en avoir ? Est-ce que c'est possible ?

Un regard ? Un regard ?... j'ai le regard de savoir ce qu'ils proposent à l'étudiant. C'est-à-dire les scénarii qu'ils proposent. Aussi le fait que par exemple sur une UE ils ont fait une évaluation sous forme de simulation. Donc là, j'ai le regard par rapport à ça. La grille qu'ils utilisent, la construction des scénarios. Quel type de scénario ils proposent… le projet… le développement que peut avoir mis en place Anne avec Béa et les autres collègues. Après, c'est plus compliqué… parce que ce qui pourrait aussi être amené à faire, c'est ce que je pouvais faire pour d'autres activités pédagogiques, c'est réaliser une supervision. Euh… ça me parait… moins facile. Je dis pas que c'est impossible. Mais je me suis jamais encore mis dans cette position. Ça me parait pas facile, parce que… j'aurais l'impression d'être un peu un… un intrus. Parce que déjà on dit que… Je sais pas. D'ailleurs je crois que je me suis même pas posée la question ! un jour à assister à une séance de simulation réalisée par un formateur ! pourquoi ?... il me semble que, au jour d'aujourd'hui, je n'ai pas assez de recul et peut-être pas assez d'expérience dans l'accompagnement, en tout cas dans le débriefing, pour pouvoir me permettre d'aller superviser un collègue – enfin un collègue, une formatrice – qui elle, a fait x, x supervisions, enfin débriefings… et je sais pas si… enfin je dis pas que je suis pas capable mais ça m'interroge sur… « est-ce que, au jour d'aujourd'hui, vu le très peu de débriefings que j'ai pu faire, est-ce que je suis en mesure d'être assez pertinente pour pouvoir mesurer l'activité… la pertinence de l'activité pédagogique qu'a réalisé un formateur ? Non, je pense pas. Je le fais pour d'autres choses.

Pour des TD ?

Pour des TD, des TP, des trucs comme ça. Ça me pose pas problème. Après justement on fait des débriefings. Et donc là, il y a pas de souci. Mais parce que j'ai aussi une expérience assez longue dans la formation. Où je me suis mise en situation. Et quand j'ai fait ma maitrise de pédagogie, on m'a aussi demandé de m'autoévaluer, de faire cet exercice-là. Et je sais que ça m'a apporté beaucoup. Donc je sais que c'est important et que ça dépend aussi de la façon dont le superviseur amène les choses. Je trouve que c'est important de le faire. Et d'ailleurs, avec les formateurs avec qui je le fais, pour l'instant, ça s'est toujours bien passé, c'est-à-dire qu'ils ont vraiment pris ça comme une aide. Et pas comme une sanction. Même étant le… le supérieur hiérarchique. Et ça je trouve ça bien. Mais là, je me sens pas le… la légitimité, encore aujourd'hui. Et c'est pour ça que je me dis, ça serait peut-être bien de reprendre ces séances… peut-être pas pour un jour faire ça mais au moins pour moi, me sentir à l'aise et que quand on va me parler des difficultés, qu'au moins je sache de quoi on me parle. Donc en termes d'évaluation sur le terrain des choses, c'est un peu plus compliqué. Par contre j'ai réalisé pas mal la construction de scénarii, donc ça, avec la fiche récap, et puis tous les éléments du briefing et tout ça. Mais je… je me sens pas quand même super à l'aise et super performante dans le débriefing donc je…je me sens pas en position de… de faire l'accompagnement par rapport à ce… à cette évaluation… enfin sur cette activité pédagogique.

Par rapport au groupe de pilotage qui conçoit les scénarii et tout ça, est-ce que là, tu y participes ? est-ce que tu as un regard plutôt a posteriori ?

A posteriori. Au jour d'aujourd'hui, je ne me suis pas encore… pas permise… mais j'ai pas encore trouvé le temps de pouvoir m'investir dans ce… dans ce projet, en sachant que bon, il y a Anne qui est bien dessus, et c'est sûr que je voudrais pas… arriver comme ça en disant… Bon, oui, bien sûr que j'aimerais bien parce que j'ai eu cette expérience. Mais je me dis qu'il faut faire ça… petit à petit… (rires)

D'accord.

Il faut déjà voir un peu comment ça fonctionne, que les gens prennent confiance aussi, par rapport à moi aussi. De ce que je suis en capacité ou pas en capacité de faire. Avant de pouvoir me dire « ben tiens j'aimerais bien participer avec vous ». D'autant plus que lorsque vous arrivez dans un endroit, concrètement, là, j'aurais pas le temps. Mais alors bien sûr c'est une mauvaise raison, hein ? mais… ça m'intéresserait, mais pour l'instant je crois qu'il faut quand même attendre un peu. Il faut pas se disperser dans pleins de choses sur lesquelles on peut pas aller jusqu'au bout et on peut pas s'investir lorsque les gens ont besoin de nous, quoi. Euh… je serais pas crédible et ça me dérangerait après.

Euh… par rapport aux formateurs dans… en dehors de l'activité simulation, en général, est-ce qu'il y a un dispositif d'analyse des pratiques par exemple qui est mis en place dans l'institut ?

Pas encore.

Pas encore ? c'est en projet ?

C'est en projet. Parce que, moi, je le faisais où j'étais précédemment. Et donc là, suite à ça, Mme F. m'a demandé de le mettre en place. Mais là encore c'est pareil, l'analyse des pratiques, c'est très intéressant, mais quand vous parlez de ça aux collègues, ils sont un peu dans la retenue. Et j'en ai déjà parlé et la première chose qu'elles m'ont dite, c'est « ah oui, mais on n'a pas un psychologue pour mener ces analyses de pratiques ? ». Et sur ce, j'ai répondu « mais est-ce qu'on a vraiment besoin d'un psychologue pour ces analyses de pratiques ? ». Je leur ai parlé de mon expérience, et j'ai senti que ça a fait un flop. Bon. Parce que, où j'étais précédemment, je parle de mon expérience précédente parce que j'essaie de mettre des choses en place que je faisais là-bas, ici, mais les gens ne sont pas les mêmes, l'antériorité n'est pas la même, on fait pas ce qu'on veut. Et c'est moi qui, avec une autre collègue – on avait eu la formation sur l'analyse de pratiques, comment mener une analyse de pratiques – qui avions mis ça en place, et c'était nous qui animions les séances. Voilà. Il n'y avait pas de psy. Mais quand j'ai lancé cette idée dans le groupe ici, tout le monde… certains m'ont dit « mais non, c'est pas possible parce que tu es la supérieure hiérarchique ». Voilà. Sur ce… j'avais déjà entendu ça… sur ce, après, je dis « OK, mais moi je n'interviendrais pas en tant que supérieur hiérarchique ». Et je sais que c'est possible, parce que je l'ai fait précédemment. Maintenant les gens sont pas censés me croire ! Et c'est ça qui… je suis toujours un peu… je suis restée sur ma faim, parce que j'aimerais bien le mettre en place, c'est super intéressant, là où j'étais précédemment ça nous a permis de mettre en place des choses et c'était intéressant. Mais l'équipe, je la connaissais d'une autre manière, puisque j'étais formateur avant, là-bas.

Oui, donc la place n'était pas la même.

La place n'était pas la même. J'étais formateur, après je suis devenue adjointe, et voilà, j'avais pas cette place que j'ai ici. Et donc les formateurs, quand je leur disais « ben, non, non, là je suis pas en tant que cadre sup, je suis pas en tant que supérieure, je suis là en tant que collègue, et je suis là pour vous faire partager mon expérience, et pour faire que tous on grandisse ensemble et qu'on s'interroge sur les bonnes questions et qu'après on mette des choses en place ». Mais je suis pas sûre qu'ici… en tout cas, ça a pas été entendu. Puisque moi, j'en ai parlé, ça faisait quelques mois que j'étais là, trois, quatre mois après mon arrivée, et c'était pas possible, en tout cas dans cette configuration et à ce moment-là, c'était pas possible. Mais non, j'attends de voir, peut-être de relancer la chose dans un autre temps, un autre moment, pour voir un petit peu comment ça pourrait être... Et puis après, ben après... le problème c'est que je ne sais pas si… il me semble, j'ai plus en souvenir, je sais pas s'il y a des formateurs qui sont formés à ça. Parce que… faut être formé. Il y a une certaine manière de conduire le débriefing, comme en simulation. D'ailleurs c'est un peu ressemblant quand même.

Il y a des ponts en effet…

Il y a des ponts. Voilà. Après, il faut savoir relancer la chose… enfin bon, il y a quand même des techniques qui se sont mises en place, donc j'ai plus souvenir… bon j'ai fait des entretiens avec tous les formateurs, mais j'ai plus souvenir s'il y a des formateurs qui sont formés à ça. Mais moi, je me dis que tant que il y a pas un ou deux, ou trois formateurs qui sont formés à ça, ça va être compliqué de mettre ça en place. Et… moi je… pourquoi un psychologue ? c'est pas un groupe de paroles, comme on le faisait avant… Balat ou je ne sais plus…

Balint ?

Oui, Balint. Oui, je trouve que ça ne ressemble pas à ça. On a besoin de faire un… enfin moi je sais que quand j'ai eu la formation, on n'a pas parlé d'avoir un psychologue pour faire ce genre d'analyse. Donc c'est le groupe de formateurs qui devrait le gérer. Et je suis d'accord que c'est pas forcément avec le supérieur hiérarchique, ça je suis d'accord, parce que ça peut être pris comme… comme une évaluation, en disant « je suis nulle, je sais pas faire ça ». Ça je peux l'entendre. Mais au jour d'aujourd'hui, je suis pas sûre que ce soit nécessaire d'avoir un psychologue. Je pense qu'il faut qu'il y ait au moins deux ou trois personnes formées, en tant que formateur, qui accompagnent le groupe. Que ça soit pas toujours les mêmes. C'est pour ça qu'il en faut deux ou trois, parce que c'est bien aussi que celui qui accompagne, puisse aussi un jour prendre la parole, parce que souvent celui qui accompagne ne prend pas la parole. Il l'a juste pour manager le groupe. Et donc voilà, ma réflexion, on en est resté là. Mais c'est quelque chose que j'aurais bien envie de… de remettre en place parce que c'est très, très intéressant, et comme tout, tant qu'on l'a pas fait, eh ben on n'en voit pas les bénéfices. A quoi ça peut nous servir de réfléchir sur nos… enfin si, les formateurs ils en sont conscients que réfléchir sur ses pratiques c'est intéressant. Mais comme ils voient pas comment ça peut se passer, et à quoi ça peut aboutir, eh ben on est toujours un peu frileux. Comme toutes les nouveautés hein ?

Oui, et puis c'est s'exposer aussi…

Ah c'est s'exposer, oui. Mais justement c'est pour ça qu'il faut que vraiment il y ait une confiance. Comme au débriefing, moi, je trouve, qu'au débriefing de simulation, c'est pareil. On dit toujours, on donne les grandes conditions, voilà « il faut que chacun se respecte, tout ce qui sort ici va pas aller dehors », et tout ça. Ben là c'est pareil, sauf que quelque part dans les analyses de pratiques, à un moment donné, bien sûr on répète pas les choses

telles qu'elles sont, mais l'intérêt c'est aussi de rebondir sur une situation et de pouvoir aller plus loin, et qu'est-ce qu'on met en place justement pour éviter que ça, ça se reproduise, ou que notre nouveau collègue qui vient d'arriver soit pas en difficulté par rapport, je sais pas, à un étudiant qui lui a mal répondu ou… voilà. On va traiter des situations assez problématiques… et… alors sur les premières c'était un peu compliqué, même les formateurs avaient du mal à prendre la parole, et puis après, ben ça se faisait plus facilement… ben parce qu'ils voyaient qu'en fin de compte, ça aboutissait et ça leur servait à quelque chose. Voilà. Mais bon, faut pas désespérer !

Oui, il y a le temps d'adaptation et puis…

Oui. Et puis ce qui est bien c'est que faut qu'il y ait toujours matière à faire quelque chose. Sans ça après, moi je vais m'ennuyer ! (rires)

Très bien. C'était les questions que j'avais envie de te poser. Est-ce que de ton côté il y a des choses sur la simulation que tu aurais envie d'ajouter ?

Non, je crois que j'ai fait un peu le tour, moi, avec mon petit regard… pour l'instant c'est vrai que c'est… ce que je sais, j'ai les grandes lignes, mais c'est quand même pas encore trop en profondeur, parce que bon, il y a d'autres priorités, et comme c'est quand même assez bien géré, si je puis dire… je m'y suis pas trop penchée dans l'immédiat. Il y a d'autres choses qui sont plutôt à gérer dans l'urgence.

D'accord. Eh bien merci beaucoup. *Fin de l'entretien.*

2.3. Entretien avec le directeur de l'Ifsi 2

Novembre 2015 – durée : 51'

Comme vous le savez, je m'intéresse à la simulation clinique pleine échelle, c'est-à-dire la simulation qui est à base de scénario, et pas la simulation procédurale, et notamment aux pratiques pédagogiques des formateurs qui s'engagent dans ce format pédagogique, et j'essaie d'étudier le lien entre cet engagement dans ce format et leur pratiques. Donc je vais faire des études de cas, puisque j'ai trois instituts et j'ai souhaité rencontrer les directeurs pour avoir un point de vue sur l'organisation de cette activité, sur la connaissance de l'institut à minima, pour un peu cerner le contexte dans lequel se déroule cette activité, l'historique aussi. Donc c'est un entretien semi-directif avec quelques questions que j'ai préparées et puis bien sûr vous avez toute latitude pour développer le propos. … Alors dans un premier temps, est-ce que vous pourriez me décrire les caractéristiques de votre institut ?

C'est un institut de formation qui est rattaché à un établissement de santé. Cet établissement de santé est un établissement privé à but non lucratif, d'à peu près 650 lits, qui traite des patients en court séjour, de la naissance à la gériatrie… avec… pas de neurochirurgie et pas de pédiatrie, voilà. Sinon l'ensemble des spécialités sont… voilà. Euh… l'institut est la résultante d'une fusion de deux instituts… puisque l'hôpital est la résultante d'une fusion de trois établissements du sud-parisien… qui sont deux instituts qui ont plus de cent ans, l'un et l'autre, et qui travaillaient déjà en collaboration. Mais… sur la réserve, on va dire. Il n'y avait pas de projet pédagogique commun, les équipes étaient bien distinctes, la seule chose en commun c'était une directrice. Les locaux étaient bien distincts. Voilà, donc la fusion s'est faite il y a déjà maintenant un petit peu de temps puisque c'était en 2007, la fusion géographique. La fusion administrative en 2006. En même temps que la mise en œuvre du référentiel de 2009. Donc un… ça a été plus une explosion qu'une fusion ! Parce que les deux conjugués, plus l'arrivée d'une nouvelle directrice qui était moi, non formatrice, ça a achevé de faire exploser complètement l'équipe. Donc on est reparti dans un nouveau projet avec une nouvelle équipe dans des nouveaux locaux. Et un nouveau référentiel. Voilà. Alors sinon on a euh… des quotas, que vous avez peut-être vus, on a 120 étudiants en soins infirmiers, 60 élèves aides-soignants, et 35 élèves auxiliaires de puériculture. Et un département de formation continue, principalement orienté vers les prépas. Et avec un projet déjà ancien de développement vers la formation des professionnels, qui a pas mal marché jusqu'à cette année, et qui s'épuise cette année… d'abord parce qu'on avait une forte orientation formation des tuteurs et que les établissements avec lesquels on travaille considèrent avoir formé leurs tuteurs, même si on sait que c'est… qu'il y a un turn over qui justifierait… mais bon on peut comprendre que voilà… Et ensuite, du fait de… de… ben de la nouvelle loi de formation continue, qui ne privilégie pas du tout ces formations courtes, et donc on a une réelle baisse de clientèle et pas encore tellement de… de rebond. On se focalise beaucoup sur les prépas, ce qui nous permet de maintenir l'activité et de justifier du poste, avec la conviction profonde que ça n'aura qu'un temps puisque les concours sont complètement remis en cause à court terme. Donc voilà, ça va être une… une question dont je parle dans le cadre de cet entretien parce que… le… mon idée serait de développer la formation des professionnels à la simulation en santé, à la fois sur le volet plus entre guillemets technique, mais surtout sur le volet formation au travail d'équipe. Puisque… on a un axe de notre projet pédagogique à l'intention des étudiants qui est la formation initiale au travail d'équipe, puisqu'on forme des groupes d'étudiants mixtes… euh… médecins, infirmiers, aides-soignants… pour l'instant en n'utilisant pas la

formation à la simulation, parce que c'est un projet qui monte en puissance, mais on voudrait intégrer la formation par la simulation. Donc pourquoi pas développer des actions auprès des formations initiales dans les autres instituts et puis le faire évoluer vers la formation… j'allais dire pour adultes ! la formation continue… parce qu'on est en formation d'adultes !

Et il y a un enjeu… par rapport au fonctionnement de l'institut de… de développer ces formations, puisque vous êtes un établissement privé ? (5'29)

Un enjeu financier vous voulez dire ?

Un enjeu financier oui….

Oui, oui, bien sûr. La formation euh… le département de formation continue, il est jouxté avec celui de l'hôpital. La personne qui s'en occupe a un mi-temps financé par l'hôpital pour déployer de la formation sur l'hôpital, donc il faut qu'elle puisse le faire. Et puis c'est un moyen de développer une ressource, bien sûr. Et de financer la modernisation des méthodes pédagogiques. Oui, oui, tout à fait, tout à fait.

Revenons sur l'équipe pédagogique, justement. Combien avez-vous de formateurs, là dans votre institut ?

Alors, nous sommes trente, dont vingt-trois équivalents temps plein de cadres formateurs. Répartis dans les trois filières.

Ce sont tous des cadres ? ou y a-t-il des « faisant fonction » ?

(soupir) Non ! ils sont pas tous cadres. Il y a des faisant fonction… alors moi c'est vrai que j'attache pas beaucoup d'importance à ce… je les appelle tous cadres formateurs. Mais il y en a qui ne sont pas diplômés de l'école des cadres. Il y en a trois. Dont une qui a un master 2 de sciences de l'éducation, et deux qui se posent la question de savoir… non, non il y en a quatre, pardon… puisqu'il y en a une qui est infirmière puéricultrice, donc dans la filière auxiliaire de puériculture et qui n'est pas cadre mais qui n'a pas besoin de l'être pour exercer dans la filière. Les trois autres, règlementairement devraient, pour l'instant dans l'état actuel des choses, être formées cadres. Elles ne le sont pas.

Mais ils ont tous des masters ou…

Non. Il y en a une qui a un master, et les deux autres, ce sont des… des infirmiers de terrain qui n'ont pas exercé même de fonction de cadre dans les services. Et qui sont arrivés ici pour prendre un poste de formateur, y a un an.

Parmi les formateurs en général, vous avez dit qu'il y a des masters.

Oui.

Combien de master ? à peu près… (7'36)

Euh… je dirais qu'il y en a… alors… (*elle réfléchit*)… je dirais qu'il y en a sept.

Sept… master 2 ?

Dont un en cours. Oui. Huit dont un en cours pardon.

D'accord, et dans quel type de…

Plutôt en sciences de l'éducation, mais aussi en management des organisations. Je suis pas restrictive là-dessus. Puisque je pense que les deux peuvent être intéressants dans la fonction de formateur.

Outre les masters, y a-t-il d'autres diplômes universitaires parmi votre équipe ?

Alors c'est ce que je suis en train de chercher… en lien avec notre sujet, notre chef de projet initial avait un diplôme universitaire de formation par la simulation, mais elle n'est plus là, donc on va l'oublier… Est-ce que j'ai d'autres diplômes universitaires ?... non. Si ça me revient, je vous dirai… mais là, comme ça…

C'était juste à titre indicatif. Sur le plan très général, l'organisation du travail dans l'équipe, c'est plutôt une organisation par année, une organisation par compétence ?

Les deux, mon général ! *(rires)*

C'est-à-dire ?

C'est les deux, c'est-à-dire qu'il y a des cadres formateurs qui sont référents d'année, donc cinq en première année, quatre en deuxième année et quatre en troisième année. Et ces mêmes cadres formateurs sont responsables de compétences, donc forcément dispensées sur les trois années. Et d'UE au sein des compétences. Et tout le monde participe à la dispensation des TD dans toutes les UE. Donc finalement, tout le monde fait tout.

D'accord, donc c'est très transversal…

Oui. La cohérence… on va dire de… de la responsabilité par année se retrouve dans le suivi individualisé des étudiants. C'est-à-dire que le suivi pédagogique des étudiants, ce sont les cadres formateurs d'année qui sont sur le suivi pédagogique des étudiants et toutes les séances qui ont trait au suivi pédagogique : préparation de stage, retour de stage, etc.

Et les étudiants changent de référent de suivi pédagogique ?

Non. Tout le monde passe…

Ah les cadres suivent ?

Les cadres suivent… alors il y en a quelques-uns qui redoublent ! Mais… pour des raisons de… d'organisation pratique, mais… le projet c'est que chacun… euh… ils suivent leur promotion.

D'accord. Donc maintenant, on va se cibler donc sur la simulation plus précisément. Quelle est la genèse du développement de l'activité simulation dans votre institut ? (10'21)

Comment je pourrais présenter ça ?... euh… Moi je ne suis pas formatrice, au départ. Je suis infirmière, cadre de santé et j'ai exercé des missions de directeur d'établissement de santé ou de directeur de la qualité. Donc j'ai une forte culture, à la fois d'amélioration continue de la qualité et de gestion par projet. Je me suis euh… formée à la formation. Parce que j'ai la faiblesse de penser que j'ai quand même une pertinence en formation, même si mon métier initial, c'était pas d'être auprès des étudiants en formation. Mais je me suis passionnée pour la pédagogie, je me suis beaucoup intéressée donc… j'ai par moi-même travaillé. Quand le… moi je suis arrivée en 2008. Donc on a mis en place le… j'ai été celle qui a mis en place le référentiel de formation avec l'équipe. Avec une nouvelle équipe. Dont tous d'ailleurs n'étaient pas formateurs. On a fait un peu les apprentis sorciers, on va dire… Euh… J'ai eu… j'ai ressenti le besoin en 2011, de concrétiser mon expérience par un diplôme universitaire, poussée par le fait que les étudiants ayant un diplôme universitaire, il me semblait logique que leurs formateurs et leur directeur aient aussi un diplôme universitaire, ce que moi, je n'avais pas. Sauf des diplômes euh… universitaires mais pas… Et donc j'ai fait un MBA en santé, en management des établissements de santé à D. Et ça a été l'occasion pour moi de… de m'arrêter… enfin…je l'ai fait comme vous, en même temps que mon métier… mais quand même, ça donne l'occasion de se poser, d'être un peu en méta-position, de réfléchir, de lire, de rencontrer d'autres gens… euh, voilà. C'était au moment où on commençait à parler – alors il n'y a pas que ça, hein – mais c'était au moment où on parlait de formation par la simulation en santé. J'étais dans mon MBA avec un chef de service de gynéco-obstétrique qui mettait en place la formation… enfin oui, qui faisait partie de la mise en œuvre d'X, dont vous avez sans doute entendu parler, et qui était plus sur la partie élaboration de *Serious game*, avec X… Et, dans le cadre de cette formation, on avait deux travaux de recherche ou travaux de mémoire professionnel à mener, dont on présentait – alors un en groupe, un individuel – dont on présentait l'évolution à la promotion. Et lui il avait donc un projet qui allait avec son *Serious game* sur la formation par la simulation. Donc on a beaucoup échangé, parce que j'étais la seule à être sur la formation, donc c'était intéressant pour lui, et puis moi, ça m'a intéressée aussi pas mal. Ce qui m'a… ben ça a excité un peu ma curiosité, et donc j'ai commencé à chercher, à m'intéresser, à… bon c'était un peu précurseur, il y avait quelques établissements qui étaient… il y avait surtout la Bretagne qui était bien en avance sur ce… sur ce projet-là. Donc ça a été, voilà, ça a été à l'initiative… Euh… moi j'ai été élevée, entre guillemets, professionnellement par un directeur d'établissement qui disait toujours « vaut mieux être devant que derrière, les occasions, elles sont chevelues euh… il faut plutôt monter dans le train que courir derrière », donc j'ai cette faiblesse d'essayer d'être toujours le plus possible en amont des… et pas essayer de rattraper les choses. J'ai essayé d'entrainer mon équipe dans cette dynamique. Je sais que c'est fatigant parce que moi-même il m'épuisait, ce directeur d'établissement ! Mais je pense que c'est quand même la manière de faire. Donc j'ai voulu vraiment être en avance. Bon on ne l'était déjà plus, parce qu'il y avait d'autres établissements… mais en tout cas, pas à le subir. Je… j'avais pour conviction que c'est une méthode pédagogique qui répond aux évolutions qu'on doit absolument mettre en œuvre pour capter nos étudiants. Parce que, nos étudiants, le power point et le… et le cours magistral, même le power point en groupe, moi je pense que maintenant il faut plus… il faut arrêter avec ça. Donc j'avais vraiment envie de… mais en ayant parfaitement conscience que c'est une méthode parmi d'autres. Que c'est pas parce qu'on fait de la formation par la simulation qu'on peut être exonéré du renouvellement des… ce qui est un peu contraignant pour les cadres, parce que c'est vrai que ça fait beaucoup, parce que c'est très demandeur la formation par la simulation… de toute façon, le renouvellement des méthodes pédagogiques et l'individualisation des méthodes pédagogiques, mes méthodes pédagogiques actives, comme on

dit, c'est très, très demandeur pour les formateurs. C'est sûr que c'est bien plus simple pour un formateur d'être derrière son bureau avec un power point, même si tout le monde fait le bazar, on attend que ça passe, et puis ça passe. Bon, sauf qu'en termes d'apprentissages, je pense que les produits qu'on met sur le marché sont pas du tout performants, donc il faut trouver un moyen de capter leur attention. C'est un des moyens. Donc j'ai très vite acquis cette conviction-là. Et on a lancé ce projet. Ça a été concomitant avec le MBA, parce que c'était en 2011. En disant : on se met en phase projet. C'est-à-dire on n'achète pas du matériel pour voir après comment il fonctionne, on recense ce qu'on fait déjà en formation par la simulation. Donc j'avais… mon projet c'était de faire prendre conscience à l'équipe qu'elle faisait… que la formation était déjà basée sur la simulation, procédurale, etc. donc on a déjà recensé. On a trouvé un chef de projet, formé ce chef de projet, qui a fait un DU de formation par la simulation en Bourgogne, à Dijon.

Donc un des cadres ? Quand vous dites chef de projet…

Un des cadres, voilà. En plus de ses fonctions. Euh… recenser ce qu'on faisait déjà. Commencer à se former sur ce qui pouvait exister comme matériel et ce que ça voulait dire que la formation par la simulation, en termes effectivement d'ingénierie pédagogique. Scénario, mise en route, euh… comment ? … pertinence, enfin… formation des formateurs, enfin voilà. On a essayé de débroussailler tout ça avec le chef de projet. Et puis de faire un projet. Et ce projet, il a pris… il a eu un gros coup d'accélérateur parce que l'hôpital avait pour objectif… aussi pour projet… de lancer la formation par la simulation pour la réanimation cardiopulmonaire avec un chef de projet qui était un réanimateur, très en lien avec X, et très en lien avec mon… mon copain de MBA… donc voilà on a formé une petite team de réflexion, hein. Et donc on a acté très vite qu'on allait cofinancer un laboratoire de formation par la simulation. Pour l'hôpital et pour l'IFSI. Parallèlement à ça, nous on a un travail sur la taxe d'apprentissage qui est… qui est agressif… c'est pas dynamique, c'est vraiment très agressif.

Ce qui veut dire ?

Ben je suis très, très… active dans la recherche de sponsors, dans la recherche de projets, dans la recherche d'entreprises, dans la recherche de… donc on est le plus possible sur le terrain pour obtenir des fonds, parce que c'est pas non plus… et puis c'est de moins en moins facile. Et donc on a trouvé un appel à projets, un sponsor pour… plusieurs sponsors pour financer la partie qui revenait à l'IFSI. Donc on a financé la moitié du projet de formation par la simulation, du laboratoire de formation par la simulation.

Ce sont des financements privés ?

Oui. Financement par la taxe d'apprentissage.

D'accord. Les… le fonds d'investissement régional par exemple ?

Alors, bien sûr on a aussi activé ça. Mais ça n'a pas… on peut pas tout financer avec ces trucs-là. Donc oui, le financement régional bien sûr, avec l'université. Mais ça c'est arrivé un peu plus tard, parce que le premier c'était en 2014. On a obtenu des fonds, mais à l'université.

C'est-à-dire ?

Ben c'est l'université qui… qui obtient les fonds, et ils sont mis à disposition des IFSI par le biais de l'université. Et c'est tous les IFSI partenaires, c'est pas seulement l'IFSI. Donc nous, ça, on l'a utilisé plutôt – mais c'était très complémentaire, et vous avez tout à fait raison de le dire – à la formation des formateurs. Chez X. Et à l'acquisition de matériel. Et c'était en 2014. Là, le laboratoire de formation par la simulation, le projet, il a monté en puissance 2012-2013, il a été inauguré il y a un an, 18 novembre 2014. Voyez, ça fait vraiment pile un an. Et là, c'était vraiment des fonds privés de… de… d'entreprises. Euh… la genèse du projet… c'est bien ça ?

Oui…

Ben voilà. Donc les choses se sont faites concomitamment. L'équipe est complètement rentrée dedans. Le premier chef de projet, ça a été compliqué… pour elle. Parce qu'elle était… c'était en plus de son temps de formateur. Il y a eu ce projet commun avec l'hôpital, et comme tout projet commun entre un IFSI et un hôpital, ça a été extrêmement compliqué parce que… on n'a pas du tout les mêmes priorités, pas du tout la même temporalité, pas du tout les mêmes objectifs… Eux, ils font de la réanimation cardiopulmonaire, alors c'est très noble ! Nous, on va former sur… le soin, la relation, la pose de quelque chose, un scénario… mais c'est pas… on fait pas les cow-boys ! Donc faire comprendre ça à notre directeur, donc c'était un peu compl… donc elle a eu… elle a eu vraiment des difficultés et elle a fini par lâcher l'affaire et partir de l'IFSI. Ça a été l'occasion pour moi de comprendre qu'il était temps de dédier un poste à cette activité-là. Et donc on a lancé un appel à candidature et donc il y a un… une personne que vous connaissez qui est Irène, qui est formatrice et qui a pris ce poste à temps plein. Donc à effectif constant. L'équipe a été d'accord pour dégager ce poste et re-répartir sa charge, hein, parce que elle faisait pas rien

cette personne ! C'est pour ça qu'on n'a plus que quatre postes, on avait cinq postes en première année, quatre en deuxième année et cinq en troisième année, et du coup ben, on n'a plus que quatre postes en troisième année. Bon, elle facilite les choses hein, parce que c'était très compliqué de… de…, l'organisation des groupes, l'élaboration des scénarios, le matériel, la préparation des salles… enfin c'est vraiment un job à temps plein. Donc on a regardé un peu ce qui se faisait ailleurs, et en particulier à Blois, parce que j'ai rencontré Mme R. en particulier. Elle fait partie du CEFIEC, elle est présidente de région comme moi, donc on a eu l'occasion d'échanger, j'ai vu ce qu'elle faisait et je me suis dit que c'était le temps de le faire. Donc on a pris ce risque-là. Parce que bon, ça pouvait être aussi casse-gueule ! Parce que tout ça, ça coûte très cher quand même. Bon, on arrive à obtenir les financements, pas du poste, mais au moins du matériel et des locaux, par le FIR, par la taxe d'apprentissage, parce que les financeurs continuent à financer, et puis par les financements régionaux, parce qu'il y a aussi des financements région qui sont des subventions exceptionnelles d'équipement, sur lequel nous on met beaucoup sur la simulation. On a mis jusqu'à présent beaucoup sur la simulation. Et on a fini par prendre la décision, en s'apercevant que un laboratoire de simulation, c'est très bien mais c'est pas du tout suffisant pour nos 500 étudiants hein. Si on veut… parce que maintenant on forme tous les étudiants une fois par an sur des situations spécifiques à leur métier, et ou des formations pluri-professionnelles aides-soignantes-infirmières, auxiliaires de puériculture-infirmières pour l'instant. Donc c'est beaucoup de séances. Donc beaucoup de ressources humaines, mais aussi beaucoup de ressources en termes de salle. Donc on est en train d'aménager une salle de travaux pratiques en laboratoire de formation par la simulation. Grâce aussi aux financements dont je vous ai parlé là.

Donc là, cette salle, c'est in situ dans l'IFSI ?

C'est ici dans l'IFSI. Elle est en train d'être finalisée là. On a déjà la régie, et on est en train de construire l'environnement du lit, parce qu'il manquait le bandeau, enfin voilà. C'était vraiment une salle de TP. Ça sera jamais une chambre… alors sans doute qu'elle vous montrera… ça sera jamais aussi beau que le laboratoire de formation par la simulation de X mais ça permet quand même de se mettre en situation. Donc pour la genèse, voilà je crois que c'est… une conviction profonde, une gestion par projet et puis peut-être aussi des concours de circonstances qui ont fait que la recherche a porté ses fruits, quoi.

D'accord, très bien. Donc formation initiale. Formation continue en projet, si j'ai bien compris.

Oui.

Finalement quand je vous entends, j'ai l'impression que la simulation prend une grande part dans le projet pédagogique de l'IFSI. Est-ce que c'est le cas ? et quelle part prend-elle ? (24'19)

Oui. Alors elle prend une grande part parce que financièrement et en ressources humaines, de fait, elle prend une grande part. En même temps…, c'est un projet prioritaire, mais c'est un des projets prioritaires. Alors bon, vous verrez ce que vous diront les formateurs. Je vous dis que j'ai une culture de gestion par projet, ce qui veut dire qu'on n'a pas qu'un projet. Donc c'est renouvellement des méthodes pédagogiques. Ça couvre d'autres champs, qui viennent compléter ça, en particulier on a aussi un projet… alors qui n'est plus un projet maintenant… qui est mis en œuvre, qui est l'internationalisation de la formation, par le biais en particulier de la charte Erasmus qu'on a obtenu, mais aussi d'une mobilité internationale qu'on promeut le plus possible, selon les évènements. Ça devient compliqué d'envoyer des étudiants à l'étranger mais c'est quand même un projet, et qui est aussi très, très chronophage. Parce que c'est… voilà. Et puis au fur et à mesure il y a d'autres projets qu'il va… il y a ce projet formation initiale au travail d'équipe qui est aussi un projet qui est prioritaire, parce qu'il est… il fait partie de notre projet pédagogique, en plus du projet pédagogique j'allais dire classique et de base, qui est aussi à mener et que les cadres formateurs mettent en œuvre. Avec un certain nombre de spécificités… en e-learning, en… on a mis en place un… détecteur anti-plagiat, bon, chaque année on a d'autres projets. Donc oui, il prend de la place mais il est pas le seul. Voilà. Il est complémentaire des autres. Et du projet global qui est le renouvellement des méthodes pédagogiques.

D'accord. J'ai vu que vous aviez un site internet, sur lequel figurait notamment le labo de simulation. Est-ce que pour vous, ça en fait un élément de promotion de votre institut ?

Oui, clairement. C'est vrai que dans la genèse j'ai pas parlé de ça, vous faites bien d'aborder ça… j'allais dire c'est presque… j'en parle pas parce que c'est… pour moi c'est évident. Que on est dans un environnement concurrentiel, en particulier à Paris, on est quand même en Ile de France 64 IFSI. Dans notre partenariat avec l'université, on doit faire nos preuves. Clairement. Moi je fais pas partie de ceux à qui l'université fait peur. Au contraire ça nous tire vers le haut. Nous aussi, les étudiants aussi. Mais nous les formateurs, parce que il y a beaucoup de domaines sur lesquels l'université est en avance, et en particulier sur le renouvellement des méthodes pédagogiques et des moyens qu'elle octroie. Donc il faut qu'on en profite. Et moi, j'en profite. Parce qu'ils ont pleins de moyens dont on essaie de profiter le plus possible. Des ingénieurs pédagogiques, des formations à destination des doctorants. Bon il faut qu'on profite de tout ça et qu'on… Donc oui, clairement, c'est un élément discriminant. Bien sûr. Mais

tout. Erasmus, ça l'est, … alors voilà, moi je suis gestionnaire. Alors mon objectif, c'est de discriminer l'IFSI pour avoir des candidats, et des bons candidats. Parce que c'est seulement ça l'objectif. Et puis je suis aussi pédagogue, donc je pense que c'est un élément de qualité de pédagogie. Mais pas que. C'est vrai, tout à fait.

Quand vous dites « faire nos preuves », en quoi la simulation vous permet de faire vos preuves ? (27'45)

Ben ça nous permet de faire nos preuves pour montrer qu'on est… dans une volonté de qualité de formation. C'est un élément de qualité de formation. Qu'on met en avant, comme vous le dites hein, pas seulement sur le site internet, mais aussi dans les salons. Elles sont… maintenant on a des retombées de presse, des retombées médiatiques. Donc ça c'est aussi important, pour elles… quand je dis pour elles, les formateurs qui ont fait quelque chose de bien, il faut le dire, le montrer. Donc ça c'est… d'ailleurs on a un projet qui est la certification. Qui sera pour l'année prochaine, sinon je crois que je les tue ! (rires). Mais j'en ai parlé, donc elles savent que c'est dans les tuyaux. Et puis pour les étudiants. Ils sont fiers de ça ! Ils sont contents de le faire, ils trouvent que c'est… vraiment, ça… il y a un très bon retour des étudiants, en particulier sur la formation par la simulation. Et puis je pense que c'est un élément de fierté de leur IFSI. Moi je veux développer un sentiment de fierté et d'appartenance des étudiants. Ça fait partie aussi de… de leur construction… euh… identitaire. En tant qu'étudiant. Ils apprennent leur métier d'étudiant, et en tant que professionnel : je viens de l'IFSI X, je veux que ce soit pas moi qui fasse que ce soit plus le cas. Parce que quand j'ai pris l'IFSI, c'était le cas. Donc il faut que ça le reste.

Donc justement, par rapport à l'intérêt pédagogique de la simulation. Pour vous, c'est quoi cet intérêt pédagogique ? (29'11)

Euh… alors c'est bateau, mais j'y crois… c'est « jamais la première fois sur un patient » ! C'est-à-dire que… leurs craintes… justifiées… en stage, de… d'exercer, ou de s'exercer dans une situation réelle, soit pondérée par la possibilité de le faire en situation virtuelle aussi proche de la réalité qu'est la simulation. Pour moi, l'intérêt pédagogique il est là. Dégoupiller les craintes. Euh… faire de l'essai-erreur. Se confronter à une réalité, certes virtuelle. Se confronter au regard de ses pairs. Parce que ça, c'est tout le temps, y compris… surtout quand on est professionnel. Donc s'habituer à être sous le regard de ses pairs. S'habituer à s'autoévaluer. S'habituer à débriefer les autres et à être débriefé. Ça c'est la vie de tous les jours dans les services. Normalement. Alors je sais bien que c'est pas toujours le cas, mais normalement c'est la vie de tous les jours dans les services, donc c'est à ça qu'on doit les former. Il me semble que c'est moins… dangereux de les y former en laboratoire que dans les services. Alors ça ne remplacera pas complètement les terrains de stage, bien sûr. Mais si on peut les préparer à cette confrontation qui est de plus en plus difficile pour eux, qui est de plus en plus douloureuse pour eux, ben… ça les arme. Alors j'aime pas ces termes parce que c'est des termes de guerre et en ce moment c'est malvenu, mais je veux dire… c'est vrai que ça leur donne quand même une assurance par rapport aux terrains de stage, et ensuite par rapport à leur exercice professionnel. Ça, je pense que la formation par la simulation devrait leur permettre de prendre de l'assurance. C'est un objectif pédagogique je trouve qui est… qui est fort. *(Interruption)*

Alors on a vu l'intérêt pédagogique de la simulation. Concrètement comment s'organise l'activité simulation dans votre IFSI ?

Alors, je vais être en peine un peu pour vous dire ça. Je crois que Irène vous décrira bien mieux. Alors, concrètement quand même, on est contraint par les locaux, puisque pour l'instant on n'a qu'un labo de formation par la simulation et qu'on s'astreint, autant que faire se peut, à faire la formation par la simulation dans le labo. Donc ça veut dire que ça contraint quand même pas mal en termes de temps. Donc ça s'organise de la manière suivante : on a un comité de pilotage avec les utilisateurs de l'hôpital, on fait un planning annuel en respectant les souhaits des uns et des autres. D'abord évidemment on dimensionne le nombre d'heures dont on a besoin. Et ça, là, je l'avais négocié dans le contrat. Parce que là, il y a quand même un… il y a comment dire… une organisation gestionnaire avec l'hôpital à laquelle il faut être très attentive. Parce que ils étaient intéressés par notre participation parce qu'il y avait des sous, mais s'ils pouvaient utiliser le laboratoire à leurs fins exclusives, ce serait bien… Donc il faut qu'on soit… alors là, on est entre gens qui se connaissent, donc on a monté toute notre… mais au début, c'était ça aussi qui était assez dur pour la chef de projet. C'est que chacun essayait de tirer la couverture à soi. Et t'as donné tant de sous, et t'as donné tant de sous. Et puis moi, j'étais pas chef de projet. Alors j'ai dit « on a donné tant, vous vous battez ! ». Au bout d'un moment… bref. Ça, ça contraint. Bon maintenant, on arrive à planifier sur l'année, et puis à la marge à se réorganiser. Donc ça c'est un des premiers cadres. Le nombre d'heures, elle vous le dira, mais il est phénoménal, hein… en temps formateur, et en temps occupation des locaux, c'est vrai que c'est phénoménal. Donc les locaux c'est une première contrainte. C'est une première donnée. La deuxième donnée, c'est le temps formateur. Donc c'est pareil, on le planifie à l'année. Dans notre planification annuelle, on planifie évidemment les séances de formation par la simulation et la ressource humaine à mettre en face. Avec des formateurs formés. Maintenant, à partir de cette année, c'est l'ensemble des formateurs de l'équipe qui s'investit dans la simulation. Jusqu'à présent, c'était que le groupe projet en fait qui était à l'initiative, et qui… et bon, donc

c'était un peu lourd. Parce qu'ils étaient huit ou dix, donc c'était pas suffisant. Donc depuis cette année, tout le monde participe. Et puis on va avoir formé à peu près tout le monde… il en reste six ou sept sur l'année 2016.

Pour quelles raisons tous les formateurs ? c'est un choix de votre part ? (2'37)

Oui. Pour répartir la charge. Et puis pour leur permettre de participer et d'avoir cette corde à leur arc aussi. Je pense que eux, en termes de CV, c'est pas inutile non plus, hein, en termes de gestion des carrières, c'est… J'ai… je n'avais pas pour objectif de… de spécialiser des formateurs, hein, au détriment des autres. Alors ils le vivent pas tous comme ça, ils y en a qui sont moyennement…

Alors justement, c'était un peu la question suivante ! C'est-à-dire, comment finalement, compte-tenu de l'engagement que ça demande, en termes de temps, de formation aussi, comment c'est perçu ce choix-là ? (3'14)

Moi, ma vue… mais j'ai conscience que j'ai ma vue, et qu'on ne me dit pas tout… c'est que certains ont peur parce que c'est vrai que c'est technique, et que quelquefois ils se trouvent en situation de pas savoir faire fonctionner le matériel. Mais le fait que Irène ait ce poste, c'est ça qui a permis de le faire. Sinon, ça n'aurait pas marché. Parce qu'en fait elle est là. Donc quand ça marche pas, elle est là. Elle… on se retrouve pas dans le labo, avec un machin qui marche pas et des étudiants qui attendent. Elle répond, elle fait les procédures, elle fait les modes opératoires, elle les aide à préparer leur salle. Elle est vraiment beaucoup, beaucoup, beaucoup en appui. Elle les a formés, au départ. Parce que tous n'ont pas bénéficié de la formation X tout de suite. Donc elle les as formés à ce…enfin ce qu'elle pouvait faire, mais ça a concouru à démystifier les choses. Donc c'est elle qui a permis ça.

Est-ce que selon vous, il y aurait un profil particulier de formateurs pour exercer cette activité-là ? (4'19)

Long silence… Non.

Des compétences particulières ?

Non. Non plus… je dirais il faut… alors la seule compétence, c'est d'aimer son métier. Donc de pas avoir envie d'être dans la routine. Parce que faut se donner. Faut se donner, faut apprendre. Il faut accepter de remettre en cause ses méthodes. Mais c'est pareil pour toutes les méthodes pédagogiques. Ils vous diront pour toutes les méthodes pédagogiques. A chaque fois, on se remet en question et on resaute à la baille, avec quelque chose de nouveau qu'on connait pas et euh… il faut de l'humilité. Voilà. Je pense que la seule compétence, si on peut appeler ça une compétence, c'est… c'est l'humilité. Avoir envie d'apprendre et savoir dire « je sais pas ». Y compris aux étudiants. Qui sont très capables de l'entendre.

L'implication des formateurs, du coup, dans cette activité… alors je sais bien que c'est une question un peu générale, finalement comment la percevez-vous ? (5'35)

Ah, moi je trouve qu'ils sont très volontaires.

Qu'est-ce qui vous fait dire ça ?

Ils sont dedans. Ils ont râlé, ils ont posé des questions. Il y a une vie d'équipe, quoi ! on n'est pas non plus au pays des bisounours, comme on dit. On n'est pas angéliques. Tous ne sont pas entrés dedans avec le même enthousiasme, avec la même volonté. Mais globalement, ils sont… voyez, là en plus je suis en train de faire les évaluations. C'est même pas… c'est pas un sujet. Il y a quelques années, j'aurais pas dit ça, hein. Là, c'est tout, c'est… à la limite, moi je leur dis hein, voilà, il y a un projet, on le discute, on l'arbitre, on le met en œuvre, après, on fait ou on fait pas, mais si on veut pas faire on fait ailleurs. Je peux comprendre, mais… Voilà, ceux qui ont… je pense que ceux qui n'étaient pas… qui n'adhéraient pas à ces projets-là, ou à ce mode de management, ils sont pas restés. Et… très bien, enfin. Là, j'ai l'impression que c'est pas un sujet. C'est du boulot, hein, ils le disent : il y a une charge pas possible et puis en plus c'est concentré, c'est sûr. Et puis il faut trouver quoi mettre en face, et puis enfin bon, c'est un casse-tête chinois c'est sûr. Mais, oui, oui, ben voilà, il y a du boulot, mais pas plus avec ça qu'avec autre chose. Voilà comment je le ressens.

Les moyens et les ressources que vous mettez en place pour le développement de cette activité, on en a parlé, de toute la logistique et des moyens financiers et humains. Il y a d'autres éléments potentiels ? Vous avez parlé de la formation… peut-être on va aller sur la formation des formateurs (7'15)

Alors la formation, elle m'a coûté cher, mais elle ne me coûte plus cher puisque c'est des… la formation maintenant elle est prise sur le fonds d'investissement régional. Et on ne peut le dédier qu'à ça. Donc je le prends pas à autre chose, voyez. C'est la formation par la simulation qui est financée par ce fonds. Donc voilà. C'est la région qui nous donne des fonds supplémentaires. On est beaucoup aidé par la région Ile de France sur la mise en œuvre de

la formation par la simulation. Pour eux c'est un projet prioritaire. Alors voilà, du coup ils vont en formation. Alors si, ça me coûte parce que c'est du temps.

Alors ils vont en formation où ? quel est votre choix ? (8'06)

X. Alors ça a un côté un peu négatif entre guillemets, c'est que nous, on n'est pas certains… je sais pas s'il faudra que vous l'écriviez… que la formation d'X soit la meilleure.

Qu'est-ce qui vous fait dire ça ?

Elle est très généraliste. Elle s'adresse pas uniquement aux cadres formateurs. Donc il y a toute une mixité de public qui, pour moi, est riche, et pour X aussi, mais qui du coup, pragmatiquement, répond pas aux questions… spécifiques. Et en plus, elle est sur six IFSI qui sont entrés dans la démarche à des temps différents. Donc nous on est très en avance, par exemple. Donc quand on va en formation cinq jours, on perd trois jours. L'historique, l'intérêt, tout ce qu'on dit là, ils savent ça par cœur ! donc du coup on a… alors c'est nouveau, donc on est en train d'essayer de faire des choses un peu à géométrie variable et un peu spécifiques pour les IFSI d'un côté. Pour ceux qui sont un peu plus avancés de l'autre. Moi je vais essayer de faire une formation un peu spécifique, alors là, qui sera onéreuse pour moi, au débriefing, parce que eux ils en sont là, maintenant c'est le débriefing qui leur pose problème. Alors que d'autres c'est peut-être l'utilisation du mannequin, ou l'élaboration de scénario, enfin…voilà. C'est en ça où je dis que… mais on peut pas aller ailleurs. Parce que c'est un fonds universitaire, et qu'à l'université il y a X. On nous dit vous allez…, on va pas allez financer… parce que moi, j'irais bien à B, à S… il y a pleins de formations, qui sont peut-être meilleures, mais je peux pas, là. Enfin je pourrais mais franchement, ce serait politiquement pas très correct. Donc c'est une contrainte mais bon…

Et donc vous disiez que depuis que Irène occupe ce poste de coordinatrice ou de chef de projet…

Non, c'est plus projet… elle va vous le dire… elle doit être coordinatrice de la formation par la simulation et de la formation pratique. Parce qu'elle s'occupe aussi de tout ce qui est procédural, sur la pratique.

Donc vous disiez, Irène assure finalement un certain nombre de formation de ses collègues ? (10'09)

Alors elle a beaucoup… je pense plus qu'elle le fasse… mis le pied à l'étrier. C'est-à-dire qu'avant la mise en œuvre des séances, elle les prenait en petit groupe, elle leur expliquait, elle leur montrait. Surtout elle a beaucoup démystifié, elle a montré comment fonctionne le mannequin, elle a travaillé sur les scénarios, à les mettre en situation, à les… voilà, des séances avant les séances auprès des étudiants, de coordination et de démystification. Bon je crois pas que maintenant elle ait besoin de le faire, mais… elle les accompagne. Elle les accompagne, elle ouvre le labo, elle… voilà.

D'accord. Alors les enjeux du développement de la simulation on en a parlé, je ne reviens pas là-dessus. Quels seraient les freins à la pérennisation de cette activité ou à son développement ? (11'06)

Long silence… financiers. Financiers. Le matériel, il faut le renouveler. Le poste de coordination, pour l'instant je vois pas bien comment il peut être supprimé. Donc si tout d'un coup on a une subvention à la baisse, il faudra faire des choix. Voilà… Pour l'instant je n'en vois pas d'autres. C'est sûrement une méthode qui a ses limites, on va trouver autre chose, mais bon.

Selon vous, y a-t-il eu un impact sur le collectif de formateurs de la mise en œuvre de cette activité-là ? (11'55)

Oui. Oui, oui, je pense qu'il y a eu un impact. De… très concret, de charge de travail. Ça, c'est évident, d'organisation différente du travail. Et on n'est pas au bout. Parce qu'il y a une organisation qui n'est pas encore performante et la simulation vient alourdir. Je pense qu'on peut trouver d'autres solutions. Et puis je pense aussi en… en fierté. De savoir-faire, d'être plus à l'aise auprès des étudiants. Parce que les étudiants sont contents, ils le disent. Donc c'est valorisant. Et puis c'est une technique, donc c'est que j'ai acquis une technique de travail. On les invite dans les congrès, dans les salons. On leur demande d'écrire des articles. Non, je pense qu'il y a une certaine fierté. Donc dans… dans… j'allais dire le renouvellement de l'engagement dans le métier. Et puis ça empêche la lassitude aussi. Voyez, la routine. Voilà. C'est un peu les impacts que je vois.

OK. En sortant un petit peu de la simulation, d'un point de vue plus général, est-ce que dans votre institut, pour l'équipe pédagogique, il existe des temps, qu'ils soient formels ou informels, de réflexivité pour les formateurs ? (13'25)

Oui. Oui. On a mis en place l'année dernière… donc ils ont commencé l'année dernière, un groupe… enfin il y en a deux… d'analyses de pratiques. Donc ils se retrouvent en analyse de pratiques professionnelles, cinq séances par an. Avec un superviseur qui est…c'est dans le cadre de la formation continue. Donc oui, il y a ça. Euh… j'allais dire c'est presque… la chose essentielle. Euh… après, je pense que la réflexivité elle s'exerce aussi dans nos

réunions d'équipe. A la fois en coordination pédagogique avec la directrice adjointe, où elles se voient très régulièrement pour faire le point, donc un petit coup de rétroviseur et un petit coup de prospection. Et puis en réunion globale que moi j'anime où on essaie… on va dire, à partir d'incidents critiques, de reprendre… alors pas forcément… alors on a fait ça de reprendre les éléments de l'incident, on voit qui, que, quoi, pourquoi et qu'est-ce qu'on va faire. C'est une manière de faire qui a ses limites parce que c'est presque culpabilisant mais quand il y a vraiment un gros incident, je pense qu'il faut quand même le faire. Et puis de dire, bon, il y a e cet incident, la méthode pédagogique, ou la procédure ou l'organisation autour de cet incident, elle est comment, qu'est-ce qu'on en connait et comment on peut la faire progresser ? donc ça nous permet… on parle pas de l'incident parce que c'est pas qui, que, quoi, mais il y a eu cet incident, qu'est-ce qu'on fait pour l'éviter ? et si on le fait pas, comment on peut le faire mieux ? donc ça permet aussi une certaine réflexivité.

Vous avez évoqué une directrice adjointe… c'est une cadre supérieure qui est chargée de la coordination pédagogique ?

Oui, sur les… les infirmières.

D'accord. Je suis arrivée au bout des questions que j'avais envisagé de vous poser. Auriez-vous quelque chose à ajouter sur cette thématique qu'est la simulation ? (15'34)

Non, non. Je pense qu'on a fait le tour. Après vous allez revenir donc s'il y avait des choses… je pense que d'un point de vue… moi je me situe plus sur le volet politique et stratégique. Je pense que je vous ai dit… et puis sans doute vous avez regardé les documents, puisque j'ai vu que vous connaissiez le site internet, donc vous avez dû voir ce pour quoi on avait mis en place ça. Euh… le dernier point dont on a parlé… je pensais que ce serait pas mal que vous rencontriez la directrice adjointe, parce qu'elle est sur ce projet. Les projets, j'en supervise quelques-uns. Elle supervise d'autres. Ceux qui sont directement liés à la pédagogie, c'est elle qui les supervise, donc la formation par la simulation sur le volet pédagogique, bien sûr que Irène est autonome et qu'elle a… mais enfin elle a une vraie pertinence à vous apporter des éléments aussi… pédagogiques… sur les raisons qui nous ont poussés à la mettre en œuvre et comment on le met en œuvre. Plus que moi. Donc ce sera pas mal que vous trouviez un petit peu de temps. J'étais persuadée qu'elle était dans la boucle. Si elle l'est pas, d'abord c'est pas adroit vis-à-vis d'elle et puis je pense qu'elle aura des éléments à vous apporter aussi, en réponse à vos questions. Je lui dirai.
Fin de l'entretien.

2.4. Entretien cadre supérieur de l'Ifsi 2

Février 2016 – durée : 1h

Introduction … L'idée était un peu de voir quel était votre rôle en tant que directrice adjointe. J'ai cru comprendre que vous faisiez de la coordination pédagogique ?

Effectivement, oui.

Donc vous intervenez auprès de l'équipe de formateurs. Et ce qui m'intéressait, c'était de voir aussi votre perception de la simulation clinique.

Donc avant que Irène ne soit responsable de la formation par la simulation, et la formation clinique, puisque finalement on a associé les deux, ça nous semblait le plus pertinent, nous avions monté un groupe de travail en 2012, à la fois parce que ça nous semblait le plus pertinent pour à la fois introduire une diversité de modalités pédagogiques, et puis parce que nous avions eu une subvention, via la taxe d'apprentissage, de façon assez conséquente. Et parallèlement, nous avions appris un peu incidemment que notre hôpital aussi était investi dans ce projet. Ben nos deux projets se sont réunis parce que sur l'hôpital, c'était la chaine de survie, donc c'est tout le personnel de la réanimation, qui forme son propre personnel en formation continue – gestes et soins d'urgence et situation communicationnelle autour d'un patient. Donc ça a pris un certain temps, et avant que le labo ne voie le jour sur le site de l'hôpital, nous, nous avions un groupe de travail, dans lequel il y avait une formatrice – qui est partie depuis – qui faisait partie de la formation, et qui parallèlement a fait un DU de simulation. Et la directrice et moi nous répartissons la supervision des projets. Il se trouve que j'avais ce projet-là en supervision. Donc à l'époque on ne parlait pas encore de simulation sur mannequin moyenne fidélité, on savait que ça allait venir avec notre laboratoire, on savait qu'au niveau de la région aussi, il y avait un texte législatif qui était en préparation plus ou moins… on se disait que ça allait venir et de fait, c'est venu. Et donc on avait l'opportunité d'une formatrice dans l'équipe dont le mari était comédien. Et on s'est dit, nous on va pas se précipiter – comme pas mal d'IFSI ont commencé à acheter des mannequins moyenne fidélité – on s'est dit « on saurait pas s'en servir, faisons d'abord de la simulation avec des acteurs ». Donc l'époux de cette dame, qui était aussi metteur en scène, il nous a envoyé trois jeunes acteurs. Et dans le groupe de travail, il y avait cette formatrice qui était responsable, et puis il y avait

des cadres formateurs de chacune des années. Parallèlement il y a eu les premières journées internationales à Brest. En 2012. Donc j'y suis allée avec quelques-uns des cadres formateurs du groupe, il y avait la directrice, on était quatre. Donc c'était génial ! on était très content. Et puis on l'a mis en place dans un premier temps dans des scénarii de communication, puisque ça nous semblait le plus opportun. Notre formatrice, formée au DU, au fur et à mesure de sa formation elle nous tutorait. Elle nous a tutorés à concevoir des scénarii.

Vous faisiez partie du groupe ? c'est-à-dire que vous mettiez aussi en œuvre ces séances.

Oui. En général, je mets en œuvre les méthodes pédagogiques comme par exemple nous avons mis en œuvre l'apprentissage par problèmes. Ou les analyses de pratiques de type GEASE. Je participe comme ça je vois du dedans. Et donc, on a fait nos scénarii. On les a mis en œuvre dans un premier temps pour les étudiants de première année, puisque c'était en lien avec la compétence 1 donc projet de soins, recueil de données et la compétence relationnelle, la compétence 6. Et puis on s'est dit on va monter en puissance… donc on a continué avec la même promotion mais on a mis en place en deuxième année. (…) Donc on est monté en puissance. Et parallèlement il y avait de plus en plus de littérature qui sortait, et il y avait souvent les problèmes de communication qui étaient mis en évidence et que l'apprentissage sous cette forme-là permettait d'identifier un peu les interactions qu'il y avait de la part des soignants autour de la prise en soins d'une personne soignée. (…) on a acheté nos mannequins, et donc on a supprimé nos acteurs. On s'est dit, la première année, on peut pas ça fait trop cher. On n'est pas riche à ce point-là. Donc on supprime nos acteurs. Et on les a réintégrés l'année suivante.

Pour quelle raison ?

Ben parce que c'était pas pertinent de faire… ça pouvait l'être mais la situation de recueil de données auprès de mannequin nous semblait pas pertinente parce que on ne travaillait pas vraiment un cas avec des paramètres cliniques altérés. On s'est dit bon, … et puis financièrement on pouvait se le permettre. (…) Donc dans un premier temps il y avait les personnes du groupe de travail. Et puis on n'a plus pu fournir, parce que c'est très dense. La charge est trop importante. Parce qu'en gros, on a cherché plusieurs solutions, on s'est dit « est-ce qu'on le fait au fil de l'année ?», un peu comme… j'avais été aux deuxièmes ou troisièmes journées de simulation à Y… et à Y, il y avait eu un laboratoire qui avait été créé en partenariat avec l'IFSI… les pompiers, plus d'autres professionnels, et la formatrice disait « ben nous maintenant, on sort les étudiants de la formation, pour leur permettre de venir plus régulièrement en simulation. C'est-à-dire ils pouvaient être notés sur un autre TD, d'une autre compétence, et on a pris ce choix-là. Voilà. Alors, forts de ça, moi, j'en avais parlé avec l'équipe, l'équipe n'était pas du tout partante. Donc on est resté à programmer dans des périodes, donc en gros, on programme une semaine… donc en gros, une semaine en février pour les première année, une semaine en mars pour… Et pour l'instant, ce n'est qu'une semaine par an par promotion. Et eux, quand on fait le bilan avec les étudiants, ils disent « ben on continue la semaine prochaine ! »

Ça leur plait ?

Oui. Ça leur plait. Ça leur plait beaucoup. D'autant qu'on a évacué les problèmes techniques. Et puis qu'on a constitué notre propre laboratoire ici, qui vient d'être terminé. On a encore à régler – enfin ça c'est Irènequi s'occupe de tout ça – le son, parce que on s'est rendu compte qu'on avait mis la caméra juste au niveau où il y avait la ventilation. Donc on s'entend pas quand on… quand ils sont dans une autre salle. Voilà. Donc entre temps on a eu… on a bénéficié du fonds de l'ARS. Qui a été mutualisé dans notre groupe de six IFSI. Nous sommes six IFSI à être en partenariat avec U, sciences humaines. (…) donc c'est intéressant parce que nous avons, pour la petite histoire, on est statut FEAP, statut Education nationale, il y a le public hors APHP et donc en fait le travail, du point de vue du partenariat que nous faisions est un peu la fusion des 6 IFSI, s'est associé aux 6 IFSI pour la simulation, et le fonds il a été octroyé à la fois pour former les formateurs des six IFSI et une partie pour nous équiper en mannequins. Voilà. Et une partie qui va certainement être allouée pour un serious game. Voilà. Et en fait nous travaillons avec la plateforme X. (…) Donc ils nous ont fait des formations pour les formateurs. Nous, nous avons intégré du coup le restant de l'équipe, qu'on a formé en les tutorant. C'est-à-dire ben… on les a formés sur le tas dans un premier temps. Donc toutes les séances que nous faisions auparavant par quatre formateurs du groupe de travail. On s'est toutes démultipliées. On a intégré des personnes et elles-mêmes commencent à être formées, soit trois jours, soit cinq jours, voilà. On n'a pas pris l'option de faire un DU, voilà.

Pour quelle raison ?

A la fois parce que… disons que la personne elle est partie son DU en poche, comme ça juste à la fin. Mais ça a été assez dur pour elle parce que elle était formatrice sur la section infirmière, elle a fait son DU et elle avait pas de temps dégagé, plus que tout un chacun, pour ce projet-là. Je pense qu'elle s'est épuisée. Réellement. Et puis bon, ça a été courageux aussi de notre part, DIRECTEUR. et moi-même, de sortir de la formation une cadre, de le faire accepter par l'équipe. C'est en cela d'ailleurs qu'on y a associé la formation clinique. Donc ça fait maintenant la deuxième année. Ça se passe tout à fait bien. Parce qu'il y a une répartition des tâches de travail.

L'équipe a complètement accepté le principe ?

Oui, oui.

Et alors le fait d'intégrer tous les formateurs, dans ce format pédagogique qui est quand même un peu particulier, comment ça a été vécu ça par les gens qui au départ n'avaient pas choisi forcément de s'engager dans ce format ?

Ben il est vrai que nous, quand nous sommes formés, c'est un peu des formations-action, des formations collectives que nous avons d'année en année… c'est institutionnel. C'est appliqué à toutes. On a été formé à l'APP, on l'a mis en place… Après il peut y avoir parfois des tiraillements… parfois pour certains qui sont plus conceptuels, et qui voudraient que le terrain soit complètement balisé avant de le mettre en place. Et en fait, moi, je suis plutôt un peu de…. J'aime bien mettre en place et puis on évalue au fur et à mesure. Voilà, on a été formés et c'est très scolaire, il faut le mettre en place et après on évalue. On modifie. Ça satisfait certainement pas toujours tout le monde, mais je pense que pour ce qui est de la simulation, il y avait une appétence de toute l'équipe. Déjà il y avait… comment dirais-je… du point de vue de la représentativité de l'IFSI. On était un des premiers de notre groupe à avoir un laboratoire de simulation. Donc ça je pense que ça joue réellement sur les motivations des cadres formateurs. On avait eu une belle subvention aussi. De la taxe d'apprentissage. Donc ça aussi c'était satisfaisant. Il y avait les échos des cadres formateurs qui faisaient partie du groupe. Les étudiants… ben, ça donne envie, hein, je pense, quand les étudiants disent « c'est génial », ils en parlent aux autres formateurs… « ben tiens, nous on devrait en passer par là aussi ! ». alors je ne dis pas que ça a été simple dans le sens que c'est vrai que c'est fatigant. Quand on a une semaine, on fait que ça pendant une semaine. Et là où il y a le gros casse-tête, c'est que nous, nous avons fait le choix de former des groupes de six étudiants, donc il y en a toujours deux qui agissent ((…) 18'54 ➔19'10). Et c'est consommateur de cadre parce qu'on est deux. Donc c'est assez dense. Et puis surtout qu'est-ce qu'on fait en parallèle ? puisqu'on a que douze étudiants qui sont en simulation en même temps, faut occuper… on a des promotions de 120 ! *[19'40 (…) 20'20]* Maintenant on se dit qu'une fois par an c'est pas suffisant. Alors on fait un peu de benchmarking hein ? notamment, on avait eu une étudiante de l'IFCS de B, qui eux aussi sont formés à ça, qui nous dit « mais nous c'est très facile, on arrive à faire passer nos 120 ou 140 étudiants », mais je crois que ce sont des temps courts, type un peu ECOS comme au Canada. C'est pas trois heures. C'est pas le même format. On y viendra peut-être, hein, je ne sais pas. [*21'06 ➔ (discours sur la logistique) 21'32]* C'est le casse-tête pour l'organisation, plus que le contenu lui-même. On s'est aguerri au débriefing. Et je pense qu'on a réellement monté en compétences aussi. Tout ce qu'on a acquis dans le débriefing, on peut le transférer dans d'autres TD, à la fois dans les entretiens d'explicitation qu'on peut avoir avec les étudiants… voir plutôt que de dire à la place de l'étudiant, aider à faire dire, utiliser aussi les autres compétences du groupe. Les étudiants… ben ils sont formidables, ils sont toujours partants, hein ? c'est ça qui est assez extraordinaire hein. Alors moi, quand je mets le bilan en ligne en fin d'année, nous faisons un google drive… et c'est vrai que je pose la question… enfin je pose… ce dont nous nous sommes convenus de poser en équipe « utilisez-vous le débriefing tel que vous l'avez eu en simulation, en stage ? » et il y en a assez peu. Alors c'est vrai que soit c'est pas fait, mais il nous semble que même si c'est pas de la simulation en tant que tel, la méthode de débriefing en tant que telle devrait se généraliser pour les tuteurs, les professionnels de proximité. Nous dans notre projet, on fait déjà valider par les équipes de soins les analyses de situations… c'est pas de la simulation, c'est pas du débriefing, mais enfin ça participe un peu à rendre l'étudiant plus réflexif. Le gros débat qu'on avait au début par rapport à ça – enfin surtout moi – c'était que j'avais l'impression qu'on était… enfin qu'on revenait un peu dans le comportementalisme avec la simulation. Où il fallait tendre uniquement vers les bonnes pratiques, et je trouvais que c'était un peu enfermant.

Qu'est-ce qui vous faisait dire ça ?

Ben c'est quand même… on pointe la bonne pratique, on met en évidence ce qui ne va pas aussi.

C'est bien, c'est pas bien ?

Voilà. Et j'avais l'impression que c'était, un, un peu binaire, et deux, on pouvait très facilement avoir un plan de soins-guide, quoi. Voilà. Bon, je me pose plus vraiment ce type de question… après on évolue au fur et à mesure que… on construit hein.

Mais vous voulez dire que vous ne vous posez plus ce type de questions pour votre pratique à vous, ou pour la pratique des formateurs en général ?

Pour la pratique des formateurs en général. Euh… je pense que je suis plutôt retournée à l'idée du débriefing qui permet… au cadre formateur de s'aguerrir, pour rendre, si ce n'est visible, en tout cas conscient ce qui s'est passé. C'est vrai que moi, dans ma formation, j'avais fait un master en 2007 et j'avais été formée… j'avais été baignée un peu dans la clinique de l'activité, et l'instruction au sosie, l'auto-confrontation croisée simple. Et je vois qu'on tarde encore à utiliser la caméra. On se pose beaucoup de questions éthiques sur… oui, ben, on veut ou on veut

pas, on signe ou on signe pas, après… et l'analyse des traces de son activité, via la simulation, c'est encore embryonnaire. Donc nous, ça y est c'est installé. Donc on va voir ce qu'il en est.

Donc ça c'est en projet ? Vous allez utiliser maintenant la vidéo ? Avec les étudiants ?

Oui. Avec les étudiants.

Et comment justement ça se monte, ça ? Comment ça se travaille en équipe, d'un point de vue pédagogique ?

Eh ben il y a toujours le groupe de travail. Qu'on a décidé de continuer. Parce que maintenant toute l'équipe est plus ou moins formée à quoi ça rimerait ? eh ben non, pour l'instant, on réutilise des scénarii de l'année précédente. Alors chaque année il y a une création. Là c'est… on va mettre la chambre des erreurs. C'était quoi votre question déjà ?

Comment ce projet d'utilisation de la vidéo se construit en équipe ? est-ce que ça se réfléchit à l'heure actuelle ?

Ben la caméra vient d'être installée.

D'accord. Est-ce qu'il y a une réflexion d'équipe qui se met en œuvre justement par rapport à comment on l'utilise ?

Ben… on s'est dit qu'on allait l'utiliser… je me souviens plus d'ailleurs…. Qu'est-ce qu'on s'est dit ? Vraiment c'est… assez frais… ben c'est marrant je me souviens pas.

D'accord. Donc un peu dans cette optique-là, tout à l'heure vous parliez de cette approche un peu comportementaliste que vous disiez vouloir laisser de côté… donc au profit de quoi, du coup ? Plutôt une approche centrée sur l'analyse de l'activité ? Ça serait ça l'idée ?

Oui.

Comment finalement ça se réfléchit en équipe ça ? Est-ce que ça se réfléchit ? et quel est votre rôle là-dedans ?

Euh… à ce stade, non. Ça se réfléchit pas encore en équipe. C'est vrai que IRENE, elle va à des congrès. Elle présente. Elle prend aussi. Elle peut échanger. Là elle va faire une intervention à B au mois de mai. Elle va aussi… elle a été à C. Euh… ça va être au sein du groupe. En quelque sorte. Et une fois que le groupe débroussaille, fait son benchmarking, revient, ben tiens ça, ça a marché… comment va-t-on le tester, quoi ? Alors c'est vrai que c'est plus Irène. Moi sur la simulation, maintenant, je suis plus en dehors, c'est plus elle qui…

Donc elle a pris finalement un peu le relais ?

Oui. C'est elle qui a plus pris. Moi je suis plus un peu « petite main », comme les autres dans le groupe de travail quoi, en quelque sorte. Nous avons pensé qu'avant de faire – ça y est ça me revient – avant de faire de la vidéo, il fallait que nous aussi… s'autoévaluer avec la grille DASH.

D'accord.

On utilise la DASH

Systématiquement ?

Là pour les séances qui vont commencer la semaine prochaine.

Qu'est-ce qui vous a décidé à utiliser le DASH ?

Ben parce qu'en fait on a été formé à cela quand on a été à X. Moi j'ai été formée une seule journée sur des situations conflictuelles. C'est-à-dire des… des étudiants étant mécontents, ne parvenant pas à adhérer… alors c'est vrai qu'on nous a donné le DASH à la fin et on s'est dit « bon, ben on va se l'appliquer ». On était parfait. Moi j'avais l'impression qu'on était très bien ! alors c'est vrai que ce que j'avais envie, moi, c'est que – on m'a dit « non, pas pour l'instant ! » - c'est qu'on s'évalue à deux.

Oui. C'est-à-dire le binôme de formateurs qui anime ?

Ouais. Euh… c'est pas encore à l'ordre du jour. C'est vrai. Puisque… moi je vois hein… en participant avec différents formateurs… ben tout le monde n'a pas le même niveau. Et je dois dire que… moi j'avais un niveau qui me semblait assez correct – alors peut-être pas dans toutes les formulations peut-être – parce que j'ai mis en place la VAE aide-soignante. Je faisais renseigner par les candidats leurs livrets, et je m'étais un peu formée à l'entretien d'explicitation. Voilà. C'est vrai que moi, j'aurais aimé qu'il y ait un peu ce regard du binôme. Mais on m'a dit

« ça semble pas tellement faisable parce que… » ce qui est vrai d'ailleurs… on me dit « ben si tu es au mannequin, moi je suis à l'observation des étudiants, on va peut-être pas pouvoir s'entendre et s'écouter les uns les autres ». De fait on fait déjà un débriefing.

Un débriefing… à la fin ?

Voilà. Enfin moi, quand je suis avec une cadre formateur, on débriefe toutes les deux, et on se dit ben comment… comment on a fait, quoi. Enfin moi, je… j'ai besoin de ça, quoi.

Et ça c'est donc formateur-dépendant à l'heure actuelle ? Ou vous pensez que c'est fait…

C'est fait mais pas de façon formalisée. Moi j'aime bien que ce soit « tac, tac, tac ». Je pense pas que ce soit de cette façon-là. Mais on a à cœur de nous améliorer. C'est évident.

Là toute l'équipe à peu près a été formée au même endroit ?

Oui.

C'est ça, donc avec des repères qui sont communs.

Communs oui.

Ça, c'était important pour vous, qu'il y ait une formation un peu unique ?

Oui. Alors… ce n'est pas qu'on n'ait pas demandé un peu ailleurs… parce que on n'était pas nécessairement satisfait de toutes les formations qui nous ont été proposées. Et puis… y compris dans notre partenariat avec (centre de simulation), il y a eu une réflexion de part et d'autre. Et (centre de simulation) est en train de mettre en place des MOOC. Un MOOC sur la simulation. Et c'est là qu'on en saura un peu plus, là, parce que eux-mêmes ne nous donnaient pas les documents qu'on utilisait dans leur formation… et on leur faisait remonter « ben oui, ben voilà, on peut pas en quatre heures être formé sur le débriefing complexe, c'est pas possible ». Faut pas se leurrer. Surtout si on passe deux heures sur de la théorie. Pas assez d'application. Donc là, ça prend vraiment forme. Je pense que quand le MOOC sera là, on va voir comment on s'en saisira. Est-ce qu'il y aura 100% de MOOC dans l'équipe ? Je sais pas. C'est vrai qu'il y avait un débat au début, en disant « mais la simulation, c'est très consommateur de temps », « on n'apprend pas par la simulation »… ça on ne l'entend plus. Mais c'est vrai que l'équipe avait à cœur que ce soit pas exclusif. C'est une des méthodes parmi d'autres. Donc on a un peu des méthodes phares. On a les analyses de situations de type GEASE, qui fonctionnent très bien. Il y a l'apprentissage par problème, ça fait la troisième année. Je pense qu'on va l'étendre aussi dans d'autres UE, parce qu'on l'a principalement utilisé pour les UE… intégratives, et plutôt en lien avec la compétence 1 et 2 et finalement, les étudiants pensent que l'APP ne sert que pour le projet de soins ! Donc ils dévient de leur recueil de données, leur truc et… là, on s'est dit « non, ça va pas, on s'est trompé, il y a eu quelque chose ! ». Donc il y a ça. Donc je pense que l'équipe… les cadres formateurs ont développé des compétences… de reformulation, de… Je pense que ça a aussi conforté leur relation pédagogique…

En quoi ?

Ben il y a une proximité hein, dans ces séances. C'est vrai que… « dis-moi ce que tu manges je te dirais qui tu es… », on se dit un peu quel professionnel on est hein. A la fois en tant que cadre formateur quand on a cette proximité avec les étudiants, les faire s'exprimer… ce… cette richesse hein… cet accomplissement mutuel. Euh… les étudiants… bon c'est vrai quand il y a des situations plus difficiles… Je pense quand on a fait ça dans un scénario sur la transfusion et où la plupart des étudiants se rendent compte qu'ils se sont pas rendu compte qu'il y a une erreur dans le culot globulaire… c'est vrai qu'il y a un malaise. Il y a un malaise un peu de part et d'autres, parce que nous-mêmes on se dit « qu'est-ce qui n'est pas passé avant ? »… parce que un des gros débats, ça avait été – on n'était pas tous d'accord – certains disait « la simulation, il faut que ce soit quelque chose qui ne se passe pas habituellement, que ce soit quelque chose de nouveau », moi c'était plutôt « ben non, la simulation, on va pas leur faire découvrir quelque chose de nouveau puisque normalement ça sert aussi à réactiver les enseignements antérieurs », il faudrait pas que le conflit cognitif soit trop important parce que sinon, ça les dégoûterait peut-être ?... Euh… c'est vrai que… je pense qu'une des étapes supplémentaires, c'est d'évaluer un peu plus ce qui fonctionne et ce qui fonctionne pas, quoi. Qu'est-ce qui fait que dans six groupes, il y en a cinq qui voient pas que c'est B+ au lieu de…

Et donc vous dites évaluer, c'est peut-être aussi réévaluer du coup le choix pédagogique de mettre aussi plutôt des situations habituelles, simples, entre guillemets, plutôt que des situations incidentes ?

Oui. Oui, oui. Moi j'ai été… c'est vrai que l'année dernière, j'ai été assez mal, parce que j'ai trouvé que dans une situation c'était trop. J'ai dit « mais, c'est trop pour les étudiants ! ». Ils n'en sont pas encore à avoir acquis le

Beth-Vincent et toutes ces choses-là, que les mettre dans une situation où ça bipe partout, où… déjà c'est assez peu dans la vie réelle… bien que certains, oui, quand ils vont en réa ils vont avoir des choses comme ça… enfin il y a… Il m'avait semblé… moi, j'étais un peu en colère contre nous-mêmes, notre groupe, d'avoir laissé passer ça. J'ai dit « on les a mis en insécurité ». Mais peut-être parce que je l'avais été moi-même aussi… enfin je sais pas mais… Et puis là, on a un gain assez positif pour la transfusion cette année, on a moins d'échecs que d'habitude. A la fois parce qu'on a fait un TD supplémentaire et il y a un TD aussi sous forme de simulation. Donc c'est vrai que pour l'instant on peut assez peu évaluer le gain auprès du patient… enfin il y a quelques études hein, qui sont en train de sortir.

Là au niveau de l'évaluation de cette pédagogie, vous avez mis en place un système de questionnaires de satisfaction auprès des étudiants… d'autres outils ?

Oui, oui. Systématiquement.

Et qu'est-ce que ça amène comme éléments ?

Euh… alors il y a deux axes. Il y a « jouer la scène » et puis le débriefing. Donc ils mettent bien en évidence ces deux aspects. Ça met aussi en évidence la qualité de… alors les groupes… les différences de groupe. là, on n'a pas encore analysé qu'est-ce qui fait que dans certains groupes il y a une réelle dynamique, une réelle plus-value entre les trois scénarii ? Parce que c'est ça l'intérêt d'avoir trois scénarii. C'est déjà de voir comment les étudiants se saisissent dans le scénario 2 de ce qui s'est passé dans le scénario 1. La plupart y arrivent, d'autres assez peu. Voilà. Donc cette dynamique du groupe, on l'a un peu dans… dans tous nos TD. A tel point que parfois on se dit « mais y en a marre de faire toujours des groupes… et si on faisait un groupe que d'excellents ? » (rires) Mais c'est vrai ! Des fois on se dit ça… parce que notamment dans l'APP, il y en a toujours à la traine, quoi !

Il y a des niveaux différents…

Il y a des niveaux différents. Et qu'en fait, c'est factice… parce qu'on évalue aussi par l'APP, donc il y a une note. C'est sommatif. Et… alors je leur dis pas que c'est factice, hein, je leur dis « attention, vous arrivez à une note de 12, ou 15 ou 16, de groupe. Individuellement euh… édictez bien vos objectifs d'apprentissage au sortir de ces situations-là », parce que certains n'ont pas été rechercher ces éléments-là. « L'interactivité, l'interaction qu'il y a eu, vous a permis de… voilà… mais il faut vous consolider ». Et c'est vrai que… on est très attentif à ça. A la fois parce qu'on a un quota de 20% de liste 2. Donc c'est beaucoup dans une promotion. Ben on l'applique, hein, nous on va jusqu'au bout. Justement parce qu'on s'appelle Z, on avait beaucoup de… de noms à particule. Donc beaucoup de nobles. Sur nos promotions. Donc voilà. Donc on est très attentifs en début d'année, de mettre dans chaque groupe, un « de quelque chose », un « le quelque chose », des fins de liste, des débuts de liste, des aides-soignantes.

Un mixage, quoi.

Ah oui. Parce qu'alors là, vous pouvez casser une dynamique de promotion, hein. Et ça marche assez bien. […]

C'est vrai que chaque IFSI, selon sa géographie, a des problématiques particulières…

Eh oui, oui, oui. C'est vrai que si vous êtes dans le 93, vous avez des clivages religieux, hein…

OK. Je regarde l'heure… oui, vous avez commencé à m'en parler un petit peu mais j'aimerais avoir un peu plus d'éléments là-dessus… Euh… d'une part, pensez-vous qu'il faille des compétences spécifiques, particulières pour concevoir et conduire des séances de simulation clinique, en tant que formateur ?

Alors si ce n'est les avoir au départ, en tout cas les acquérir. C'est…

Et quel type de compétences ?

Alors euh… il y a la capacité de…- alors capacité, compétence – l'animation, ça je pense que ça… Il y a aussi une écoute active. Vraiment ça… qui est importante. Alors il y a tout ce qui est autour des cinq sens, hein, l'écoute, l'observation, j'aime bien aussi la gestuelle, moi. Je trouve… le cadre formateur qui peut se déplacer quand il arrive… soit il joue le facilitateur, soit après… enfin bon, je suis très sensible au cadre formateur quand il est dans l'espace. Je trouve… être pas trop près mais… être proche… quand on débriefe ensemble. Il y a… ben la volonté d'autocritique. C'est pas… enfin si, c'est une compétence transversale, d'autoévaluation, d'analyse de sa propre pratique. Ça c'est un fait. Alors nous avons, nous, des séances d'analyse de pratiques professionnelles, qu'on a mis en place, c'est la deuxième année. Par le cadre formateur de F. Je sais pas s'ils abordent ce type de difficultés-là ? Mais ce que l'on entendait au départ « oh, est-ce qu'on va être capable de… ou autre ? », on l'entend plus du tout. Donc il y a ça. Il y a… ne pas être drastique… je pense à ça, parce que moi-même des fois je me disais…

quand les étudiants… c'est d'avoir vraiment à l'esprit le principe d'éducabilité, hein… de se dire « bon allez, on pourra toujours en tirer quelque chose ! »… Même si…

De la considération positive ?

Ouais. Ah ouais. Inconditionnelle. Oui, oui. Parce que des fois c'est vrai, il y en a qui sont graves ! (rires). Ils sont gentils, mais des fois je me dis « pfft… allez, allez, recentrez-vous ! »… c'est vrai que j'avais tendance à dire, au début, « attention, ce que vous faites-là, vous le ferez dans la vraie vie ! ». Je l'avais lu, hein ! On se le disait. Maintenant je le dis plus, ça. Bon, le droit à l'erreur… C'est vrai que nous, des fois, les formateurs, on a tendance à vouloir que tout soit parfait, quoi ! Bon, la vraie vie, elle est pas parfaite… Mais je crois vraiment qu'il y a une proximité… Moi je me sens vibrer quand… quand on co-anime et que en plus je découvre mon coreligionnaire – parce que des fois je les découvre hein ! – je me dis « tiens, c'est fin, ça ! », ce qu'elle dit, des fois je me dis « bon, ben elle est telle que je l'ai vue, quoi, elle est pratico-pratique et bon… ».

Vous, vous avez un regard un peu évaluateur du coup ?

Oui. Oui, oui. Mais comme j'ai le regard évaluateur sur moi-même. Parce que je demande au cadre avec lequel je suis « bon, alors dis-moi ! », et quand il me dit « oh, j'aime bien comme tu as pu dire ça… », c'est vrai que narcissiquement, c'est plaisant. Après, des fois je dis « ah tiens, là j'ai senti que je pouvais pas, là »… Il y a des choses parfois qui peuvent, si ce n'est nous irriter, euh… Et puis en même temps des fois on sent des choses chez… J'ai envie de dire, des fois on sent que chez l'autre il y a pas le souci du patient…

Chez le formateur ?

Non, chez l'étudiant. Non, le formateur, non. Je me dis que l'équipe, elle… on est vraiment bienveillant, quoi. Non, mais des fois quand je sens que j'arrive pas à reprendre un peu…, je me dis « ah, là, je sais pas, cet étudiant, je le sens… pas investi, quoi ». Mais en même temps on se dit que la personne va le sentir aussi quoi.

D'accord. Dernière chose. Est-ce que vous pensez que pratiquer ce format simulation avec l'exigence dont on vint de parler, en termes de compétences, est-ce que ça peut créer une espèce de développement professionnel chez le formateur dans sa pratique au quotidien ? est-ce que ça peut changer quelque chose ?

Moi je dirais toute forme pédagogique, plus que une plutôt qu'une autre. Si vous vous trouvez dans une équipe où il y a un peu un creuset, où forcément il y a de l'APP, il y a du GEASE, il y a… bon… et en plus il y a de la simulation, bon ben ça va créer une envie de… voilà. Après pour la simulation, on va certainement… je pense qu'il va falloir s'assujettir à un labo ou autre, on va créer notre… nos scénarii, quoi. On va les vendre. Moi j'aimerais bien que les cadres formateurs fassent ça. Déjà (centre de simulation) ils nous demandent si on peut participer à leurs séances aussi. Je sais pas d'ailleurs si dans l'équipe il y a des cadres formateurs qui vont en tant que consultants ? Alors la simulation en tant que telle, est-ce que ce serait un développement de compétences ?... Vraiment, je mettrais sur plusieurs plans, plusieurs méthodes pédagogiques. Après, c'est comment au sein d'une équipe, au bout d'un certain nombre d'années d'exercice… est-ce qu'on peut toujours aller plus loin ? c'est ça la question.

En termes de compétence collective ?

Ouais. Bon, c'est vrai que de voir que dans un texte législatif on voie apparaitre dans le référentiel de formation, la simulation en tant que telle, euh… j'ai trouvé que c'était un peu excessif. Je me suis dit « est-ce que c'est le dada de quelqu'un au moment où ils pondent ça ? », parce que c'est… faut pas aller chercher plus loin, hein… parce que même s'il y avait un groupe de travail… est-ce que vous avez des conflits d'intérêt ?, je sais pas… il y a quelque chose qui se joue, hein ? C'est une évidence, comme ça c'est joué avec les CESU et l'AFGSU, hein… Euh… bon après, on… il va y avoir une pénurie de stage… il y aura moins de patients dans les lits, hein…. La simulation, vraiment de façon intensive, pourra jouer ce rôle de… fera vraiment… ça pourra remplacer des stages, hein ! Je pense qu'il faudra bien qu'on en arrive là. Et puis, là où réellement ça fait rêver, c'est une équipe pluri professionnelle qui fait de la simulation ensemble, quoi. C'est un peu l'objet d'ailleurs de la feuille de route de la Conférence de santé, où il y aura bien un travail interprofessionnel. Et ça, qui mieux que la simulation peut y parvenir ? oui, ça, ça a un intérêt. Et ça, c'est quelque chose en plus que pourraient pas apporter les méthodes individuelles ou les TICE, ou les choses comme ça. C'est… on va dans le laboratoire, on a le laboratoire qui est là et tous les jours il y a un groupe qui passe une journée, et qui a, je sais pas, il y a quatre chambre de malade, et on travaille comme dans un service. Je sais pas si on y arrivera un jour. Déjà (centre de simulation) nous a proposé pour les étudiants de troisième année de nos six IFSI de les former une journée sur les mannequins haute-fidélité. Mais ça serait quinze étudiants par promotion. Et puis on va avoir nos Serious Game. Et puis on avait vu aussi, toujours à (centre de simulation), la simulation comment… quand vous avez vos capteurs, là ? Ça, c'est extraordinaire, hein ! Et vous dans votre IFSI, vous avez… ? […]

Fin de l'entretien

2.5. Entretien avec le directeur de l'Ifsi 3

Mai 2016 – Durée 51'

Introduction

Est-ce que vous pouvez me décrire les caractéristiques de votre institut ?

Notre institut fait partie des instituts de la Croix-Rouge Française. Des instituts qui sont à l'échelle d'un territoire. Donc on s'est dit on va former ce qu'on appelle des instituts régionaux et on va essayer d'y mettre les instituts qui sont présents sur un territoire. Donc on va les regrouper. Et ça nous a permis de mutualiser plusieurs choses. D'abord les ressources parce que c'est ce qui fait le nerf de la guerre aujourd'hui. Que ce soient des ressources humaines, matérielles, financières, etc. Et ensuite ça nous permet aussi de… ben simplement sur chaque site, il peut y avoir des idées, et ça nous permettra en même temps de faire des projets régionaux, qui demanderont de mutualiser. Donc la simulation en santé en fait partie. Parce qu'aujourd'hui c'est un projet qui est assez mutualisé au niveau régional, où nous essayons de développer en région, sur le territoire, mais maintenant c'est même au-delà, c'est devenu national. Donc voilà, on est un institut qui est… alors je crois qu'aujourd'hui ils ont pris le pas, le public, de créer ces GHT à côté, donc on était déjà bien en avance ! Mais bon, on se rejoint et ce serait intéressant maintenant de voir comment ça s'équilibre entre eux et nous. C'est une autre histoire qui va démarrer. Ensuite, ces instituts régionaux, ils mettent en place une stratégie qui est définie au niveau national. Donc on a des orientations nationales qui sont prises par notre direction de la formation, et après, bon, on ne peut pas non plus tout déployer, tout ce type de stratégies, on prend les actions qui peuvent être déployées sur notre territoire…

Oui, il y a des particularités

Exactement, des particularités, on ne peut pas tout faire. Donc nous on a pris… on est plutôt un institut qui est plus parti sur le domaine de l'innovation. D'autres sont force de proposition dans la formation continue, et ainsi de suite. Nous on a deux références types sur l'institut régional Rhône Alpes et bientôt Auvergne, c'est les innovations pédagogiques et c'est la mobilité internationale Erasmus. Voilà nos deux leviers, nos pôles d'excellence, quelque part. Qu'on essaie de mettre à profit des autres institutions Croix-Rouge, mais aussi publiques parce qu'en gros, on forme nos futurs soignants, pourquoi ne pas mettre les choses…. Aussi un élément important pour nous, pour pouvoir travailler aujourd'hui, c'est vrai que les IFSI ont énormément élaboré beaucoup de choses, hein, dans le domaine de la pédagogie, mais tout ça sans réellement associer la notion de qualité. Donc on est entré aussi dans une démarche qualité qui demande de l'énergie, parce que ce sont des choses qui culturellement modifient notre mode de fonctionnement, même par rapport à l'étudiant. Un étudiant qui devient client, ça commence à poser problème quoi ! Voilà. Un étudiant qui commence à faire des réclamations à tue-tête, qui prend la fiche de réclamation, qui vous l'envoie « un formateur est parti une demi-heure avant l'heure », on en fait quoi ? Ça devient de la délation ? Non, c'est pas de la délation, alors il faut tout expliquer. Voilà les grands axes de notre établissement. Ensuite c'est un établissement où il y a un bien-être, un climat social assez serein, où les gens se disent… alors bien sûr on peut pas contenter tout le monde, on est français quand même ! (rires) C'est la culture française, on est obligé de râler… même si vous avez tout sous la main ! Voilà, donc un bien-être, on essaie de faire des choses aussi bien sûr à destination de nos étudiants, mais en même temps pour les salariés, parce que c'est un métier assez dur quand même, éprouvant, donc on met des petites choses en place que ce soit dans le domaine du bien-être, la sophrologie, des techniques un peu nouvelles – moi j'ai pas testé tout ça, je suis en dehors – la sophro, du shiatsu, nous avons une salle de fitness où ils font du sport, où il y a beaucoup d'appareils… on va dire un peu d'entrainement physique, on a mis une douzaine d'appareils, donc en gros voilà… Ils peuvent après prendre leur douche. C'est un peu en dehors du temps de travail, mais ça peut se faire dans le temps du travail, c'est-à-dire entre midi et deux, s'ils veulent s'absenter il y a pas de souci. Après il faudra récupérer, mais c'est un moment où on va se relâcher un peu où, soit ils arrivent le matin avant le poste, soit au milieu du poste, soit après. Après chacun s'organise comme il peut, il n'y a rien de… Voilà, donc il y a un bon climat. Ce qui permet aussi d'avoir des idées, des projets. Et deuxième éléments très important, c'est que les formateurs autant que les étudiants puissent aussi aller voir ailleurs ce qui se passe. Alors voir ailleurs, c'est pas l'IFSI du CHU d'à côté, c'est aller en Europe pour voir réellement comment ils travaillent, c'est aller en Afrique, pour voir réellement ben… l'état de la science, des sciences infirmières, des sciences obstétricales, là où on en est. Donc tout ça, ça demande de l'énergie, et c'est vrai que c'est quelque chose de vraiment très intéressant. Voilà si je peux brosser le tableau.

D'accord. Alors je vais revenir sur des choses extrêmement concrètes pour situer votre institut. Vous accueillez formation infirmière, aide-soignante…

AMP, aide-médico psychologique, voilà, c'est tout.

D'accord. Plus de la formation continue ?

Alors on fait de la formation continue, mais nous, on s'est organisé pour que ce soit une entité qui se professionnalise, parce que vous savez lorsque les IFSI sont amenés à faire de la formation continue, on n'a pas tous les tenants et les aboutissants au niveau réglementaire et on ne peut pas être dans l'initial et le continu. Donc on a un centre régional de formation professionnelle, bien sûr un service de communication, qui va éditer tout ce qui est plaquette, qui a le nombre de vacataires, qui a les profils, les compétences, et qui va cibler la formation, là où elle doit être, qui va répondre aux appels d'offre, voilà. Donc au bout d'un moment il faut se professionnaliser. Donc c'est un centre régional, par contre la plateforme est à l'intérieur de l'école.

Et il y a une perméabilité en termes de ressources humaines entre les deux entités ?

Exactement. C'est-à-dire qu'on a identifié chez nos formateurs, qui se trouvent dans différents sites, quelles sont les compétences de nos formateurs, pour les mettre au service du centre régional de formation. Donc eux, ils n'ont plus qu'à… imaginons, simulation, ils tapent et ils ont toutes les personnes qui sont formées à la simulation et qui sont capables d'aller justement délivrer cette formation. Management ? eh bien ils vont trouver des personnes qui ont des masters, voilà… Et après je vous ai dit, bien sûr, il y a une entité aussi à part, là aussi on a professionnalisé, parce que on le faisait sur notre temps de travail formateur, qui sont les formations pré-qualifiantes, c'est-à-dire les classes préparatoires. Et nos formateurs viennent amener leurs compétences, que ce soit dans les… pour les préparer aux épreuves de sélection, mais aussi pour leur donner de la méthodologie pour les préparer à la rentrée. Ce seront des futurs étudiants, alors autant bien les préparer pour qu'ils viennent chez nous.

Au niveau des effectifs étudiants ?

133 le quota infirmier, 111 pour les aides-soignants en capacité totale, et AMP c'était 30 mais on va passer à 45, parce qu'AMP a fusionné avec ce qu'on appelle les auxiliaires de vie scolaire, donc c'est devenu ce qu'on appelle accompagnant éducatif social, AES. Ce niveau diplôme. On va démarrer au mois de février, ils seront 45.

Alors maintenant, par rapport aux formateurs ?

Ça nous fait à peu près 27 ETP, IFSI, IFAS, AES tout compris, ce qui fait quand même une bonne équipe.

Alors si j'ai bien compris, tous ne sont pas des cadres de santé ?

Exactement. Alors c'est un choix. Maintenant c'est un choix. Avant c'était une contrainte, ça s'imposait à nous. Parce que simplement, en termes d'attractivité, on n'attirait pas des cadres. Les cadres partaient plutôt dans des IFSI publics. Venir dans l'IFSI Croix-Rouge en tant que cadre, ça n'intéressait pas parce que d'un point de vue salarial, on est un peu moins fourni, il faut le dire. Par contre nous avons une qualité de vie qui aujourd'hui… les gens sont à la recherche de ça. Et à deux cents euros près, franchement, ils préfèrent avoir une meilleure qualité de vie. Ensuite, on a fait aussi, entre 2008 et aujourd'hui, on a rattrapé un retard considérable qu'on avait par rapport aux autres IFSI du territoire. Donc aujourd'hui on s'impose comme le leader en tout cas de la formation initiale, on est reconnu même internationalement, donc voilà. Ça aussi, les gens se basent sur…

C'est attractif ?

C'est ça, entre payer 1400 euros et entre faire le choix d'aller dans un IFSI gratuit public, il y a des candidats qui refusent et qui viennent là. Parce que ils attendent réellement les projets qu'on a mis en place, ils en ont entendu parler, ils veulent pouvoir en bénéficier. Et les cadres, c'est la même chose. On a des cadres aujourd'hui qui… mais par contre j'oriente aussi de recruter des jeunes qui ne sont pas du tout… d'abord qui ont peu de recul par rapport à la pédagogie, qui ont peu de recul par rapport au management, mais qui réellement sortent des soins, et qui sont capables en tous les cas, de faire miroir à des jeunes, comme eux, et qui sont en formation. Parce que… être un vieux pédagogue – vieux, je m'excuse, entre guillemets – être là pendant vingt ans… la personne ne peut plus s'identifier, ce jeune, c'est pas possible pour elle. Il faut reconnaitre ça. Et autant, oui, j'apporte peut-être la manière d'apprendre à apprendre, mais par contre la personne ne se projette pas au-delà de ça sur le plan professionnel. Si quelqu'un me raconte une histoire qu'il a vécue il y a trente ans, c'est pas la même chose que celui qui l'a vécue il y a deux ans, ou qui est sorti il y a cinq ans de l'école. Donc je me projette « ah, il est là déjà ? Mais quel parcours il a fait ? », eh bien ça, ça intéresse, et ça donne envie. C'est pour ça que je recrute des jeunes. Et après je les prépare, deux ans plus tard, à aller justement dans les IFCS, parce que justement, il me semble vraiment capital qu'à un moment ils fassent rupture, et qu'ils aient une réflexion commune avec d'autres, et des échanges croisés sur la fonction. Et ça c'est important. C'est pour ça que dire « demain les IFCS ne vivront pas, faut trouver une autre solution » pourquoi pas ? Mais ce tronc-là est vraiment important pour la formation. Et nécessaire. Voilà. Donc il y a un mélange : il y a des jeunes qui arrivent. J'ai des anciens qui étaient déjà là, qui n'ont jamais voulu se projeter dans la fonction cadre, bon, voilà… c'est pas maintenant que je vais faire bouger le

mammouth ! Parce que sinon je risquerais de les tuer ! (rires) En plus j'ai à peu près cinq à six formateurs qui sont encore ici qui m'ont formé comme étudiant ! donc…

(rires) ah oui, c'est difficile !

Oui, je les ménage un peu… les vieux dinosaures ! Mais par contre oui, un petit mélange comme ça, ça fait du bien.

Donc du coup, ça crée un collectif qui est assez hétérogène ?

Exactement. Et c'est ça qui est intéressant parce que si tout le monde était cadre, ben tout le monde est légitime, en fait. Sa fonction pédagogique… il est peut-être pas meilleur que moi ? Tandis que ce jeune, ben, qui donne à voir… ben il peut interroger, et celui qui est déjà dans le métier, il donne aussi à voir pour l'autre. Et c'est ça qui est intéressant.

Il y a un échange, quoi.

Il y a vraiment un échange. Voilà.

Parmi ceux qui sont cadrés, voire parmi ceux qui ne le sont pas, il y a peut-être des gens qui ont des diplômes universitaires dans votre équipe ?

Les non cadrés, peut-être qu'ils sont deux ou trois qui ont des licences, une licence au maximum. Mais par contre, l'objectif majeur dans tous les cas, que moi j'ai donné à l'équipe pédagogique, c'est que tout le monde soit masterisé au plus tard dans les dix ans à venir. Donc chaque année, on a à peu près deux masters qui partent. Aujourd'hui on en est à peu près à un tiers, c'est-à-dire à peu près 10 formateurs sur 27 qui sont pratiquement masterisés. C'est vraiment important. Alors plutôt… à une époque c'était du management des organisations, ça partait… alors j'ai rien contre. Mais moi c'est plutôt une orientation sciences humaines et sciences de l'éducation. Qui vont apporter beaucoup plus pour venir nourrir si demain il y a des sciences infirmières qui s'ouvrent. Que… je ne dis pas que le management des organisations ne servirait à rien, mais voilà, il y a un moment où… ou santé publique, voilà, pour l'éducation thérapeutique, des choses comme ça, qui peuvent amener en tous les cas, à venir alimenter le domaine des sciences infirmières. Alors par exemple cette année, on est dans l'innovation pédagogique, et notre responsable de la documentation va aller faire justement un master autour de l'ingénierie pédagogique. Donc pour devenir un ingénieur en fait pour nous accompagner sur tout ce qui est lié en fait aux TICE et tout ce qui s'ensuit, quoi. Les classes inversées, les MOOC, maintenant qu'on est rentré vraiment dans la grande période du numérique. Alors je ne dis pas qu'on va tout faire en numérique, mais on ne peut plus rater cette étape-là. Il faut que ça soit intégré dans ce qu'on propose à nos étudiants.

Sur le plan de l'organisation de l'équipe pédagogique, ce sont des équipes d'années ? comment ça fonctionne ?

Alors on a beaucoup intellectualisé lors de la réforme de 2009, parce qu'on nous a parlé des compétences, des UE, que tout ça permettait de décloisonner… Donc on a intelligemment travaillé on va dire. Et on a défini des champs de compétences, qui réunissaient des blocs de compétences. On disait ben ça fera un nombre de formateurs pour ce bloc de compétences. Par contre il n'y avait plus une identification d'années. Tout était transversal. Et on a transversalisé même les étudiants ! (rires). En fait finalement, on ne savait plus ce qu'on faisait dedans. C'était extraordinaire, c'était vachement intéressant, parce que ça ouvrait en tous les cas matière à discuter à plusieurs personnes. Mais sauf qu'on n'arrivait plus à pouvoir identifier… dans la progression de l'étudiant et dans les attendus d'une année à l'autre de l'étudiant. Et ça a été très difficile. Alors autant le formateur ne voyait même plus, mais ce qui était pire, ce qui nous intéressait, c'était les étudiants. Ils n'arrivaient plus à s'identifier, qui ils étaient (…). On s'est dit, non, on va se calmer. On va travailler en amont ensemble pour construire des unités d'enseignement mais ça ne nous interdit pas de venir se voir, les personnes concernées par les unités d'enseignement, de venir se voir et on va fonctionner en première, deuxième, troisième année. Et on a fonctionné maintenant… les formateurs sont en année. Avec une facilitation pour la transversalité. Nous avons un coordinateur qui permet justement de voir à quel moment il y a des réunions de travail, des groupes de travail, qu'il y ait des référents dans chaque année, qui est donc plutôt dans la gestion, dans l'organisation. Pour faciliter la philoIrènede la formation. Et il y a la responsable pédagogique qui pilote autour de ça, l'ensemble.

Un responsable pédagogique, ça veut dire un cadre supérieur ?

Exactement. Qui est dans le domaine de la pédagogie. Qui ne travaille que là-dedans. Qui n'est pas du tout concerné par les problèmes de ressources humaines, financières et tout ce qui s'ensuit.

Très bien. Alors on va arriver sur la simulation. Quelle est la genèse de l'activité simulation dans votre institut ?

Au départ, c'était le hasard. C'était en 2010. J'ai de la famille au Canada. Et en fait, j'allais au Canada pour passer mes vacances. Et au décours de ça, un jour je me suis arrêté, il y avait la Faculté des sciences infirmières, je suis allé toquer là-bas pour aller voir ! et j'ai été reçu par la doyenne, j'avais pris rendez-vous avec la doyenne qui m'a reçu, qui m'a fait visiter, qui m'a invité à une journée de formation à la simulation. Et j'ai regardé, j'étais impressionné par leur mode, leur façon de travailler. Ils m'ont proposé à l'époque si je voulais faire un doctorat ! je suis vite revenu ici et j'ai dit à l'équipe « voilà ce que j'ai découvert, qu'est-ce que vous en pensez ? ». Bon, ça leur parlait pas grand-chose… Et là, je me suis intéressé en France à ce qui se faisait. Et il y avait le centre de simulation de C qui était pas loin. Donc je suis allé rencontré S, on a discuté, et j'ai inscrit cinq personnes de mon équipe, avec moi. Donc on est allé se former. Après la formation, on a dit « on va mettre en action ». Donc on a essayé de voir sur quoi on pouvait travailler et c'est parti là-dessus, quoi. Voilà, tout simplement. Et honnêtement quand on regarde, pourquoi aujourd'hui c'est vraiment très important… il y a en fait l'universitarisation de la formation paramédicale, en tout cas le passage au LMD, c'est pas l'approche par compétences que je mets en doute mais le passage au LMD a en tous les cas créé une alternance qui a complètement changé de figure. On était sur une alternance qui était semi-intégrative, il y avait des temps de rencontre, on pouvait se poser sur quoi que ce soit, des évaluations, peu importe, normatives, formatives… des temps où on pouvait se rencontrer. Là, ça crée une distanciation. Alors on a créé bien sûr des dispositifs qui nous permettaient d'avoir un pied… qui sont l'enseignement clinique, on peut l'appeler l'accompagnement clinique, tout ce qu'on veut. Mais on sent que quelque part on est devenu des parents pauvres. Jusqu'à même… à déliter complètement les séances de travaux pratiques, dans les institutions. Des moments on a même senti – je dis pas que c'est la réalité – mais entre la perception qu'on peut avoir de loin, parce que moi je suis pas dans la pédagogie, j'ai l'impression qu'on s'est un peu appauvri et on se dit « ah oui, réflexivité, analyse réflexive », ah oui mais réflexive, réflexive, d'abord, les professionnels, avec qui ils doivent faire l'analyse réflexive ? Ils ne seront pas là, c'est vous qui le faites ! On vous rapporte une situation, c'est bien gentil, mais à partager avec le professionnel qui l'a vécue, qui peut apporter une lumière ! il y a quelque chose qui manque dans le système. Donc il faut faire autrement. Il faut qu'on outille nos étudiants autrement. Ça peut être par la simulation en santé, pourquoi pas ? Malgré qu'on recrée un cadre qui, en tous les cas, doit arriver au plus proche du réel. C'est ça l'intérêt. Mais finalement en tout cas, il faut qu'on apporte un complément. Et le complément aujourd'hui, ben, c'est la simulation en santé. En tous les cas chez nous c'est sûr, c'est que les séances de travaux pratiques ne sont plus animées par des formateurs, parce que ça a plus de sens, là aussi. Je pense que si j'interroge un de mes formateurs « aujourd'hui qu'est-ce qu'on utilise ? » que je lui donne un pousse-seringue dans les mains, aujourd'hui tout est automatisé, je pense qu'il aura du mal ! Il faut se rendre à la réalité. Donc on a des professionnels qui viennent. Alors il y a un formateur qui est là aussi, qui est là plutôt pour la pédagogie. Et d'essayer de décortiquer tout ce qui est plus facile que peut apprendre l'étudiant. Mais il n'est pas là pour légitimer un geste. C'est plus possible. Il y a un moment où il faut lâcher. Faire rentrer les professionnels aussi est vraiment très important parce que ça donne aussi du sens réellement à ce que nous faisons. Voilà. Et je crois que la simulation en santé trouve légitimement tout doucement sa place là-dedans. Après, il faut, bien sûr… là on est au tout début, c'est-à-dire on se pose pas de questions, on crée, on est dans la création. Il y a un moment on va se dire « faisons le bilan ». on n'est pas arrivé encore à se poser en se disant « faisons le bilan aujourd'hui ». Mais peu importe. On innove, on crée, on teste. Et on verra ce que ça donne. Mais je pense que sur cinq ans, on pourra faire un bilan.

Donc là, ça fait depuis 2011 ? c'est ça ?

2012 on a vraiment démarré. On va dire qu'on a à peu près quatre ans aujourd'hui de recul par rapport à la simulation.

Donc là, vous l'utilisez en formation initiale. Vous avez un souhait vis-à-vis des formateurs pour que ce soit utilisé de façon importante ? Systématique ? Comment vous positionnez-vous ?

Alors déjà, d'une, il faut leur dire que ça n'appartient pas… parce que nos formateurs, c'est des personnes qui ont une formation, ils deviennent des experts… Non, je suis désolé. La simulation en santé, c'est un outil pédagogique. Comme un autre. Donc tout le monde doit y passer. Je suis désolé, c'est la réalité. « Vous allez tous être formés ». Ça n'appartiendra pas à une classe donnée. C'est un outil pédagogique comme un autre. Donc il faut aller se former. Et pouvoir le proposer aussi à votre tour aux étudiants. Donc pratiquement, je pense qu'il doit me rester à peu près quatre formateurs peut-être qui ne sont pas formés aujourd'hui. Donc l'idée c'est ça. Et passer après à l'expertise. C'est-à-dire que non seulement je suis un formateur qui sait utiliser cet outil, mais je suis capable aussi de former d'autres formateurs à cet outil. Donc voilà. On a aujourd'hui dix formateurs qui sont capables d'aller former d'autres formateurs. Donc il faut, au bout de quelques séances, où ils ont pu réaliser, analyser… donc voilà ils arriveront à ce point-là. On les tutore, sur les premières parties, et puis après je pense qu'ils arrivent à créer eux-mêmes des scénarii.

Donc là, il y a Marc qui occupe une place un peu particulière dans le dispositif. Vous pouvez m'en parler ? Le choix que vous avez fait ?

Alors au départ, tout groupe… parce que un groupe, s'il y a pas un leadership, ça s'effondre. Donc il faut toujours trouver la personne qui réellement pourra tenir le groupe. Parce que moi j'y étais dans les premiers temps mais après j'ai un poste de directeur et je suis pas là tout le temps. Donc j'ai regardé quelles étaient les personnes qui justement pouvaient en tous les cas… et qui avaient envie de travailler là-dessus. Donc Marc faisait partie de ces personnes-là. Et à ce moment-là, qu'est-ce qu'on fait ? eh bien on l'envoie encore plus loin. Donc il fallait encore se former plus, donc voilà, il a bénéficié de formation plus que les autres pour motiver le reste des équipes. Et son travail aussi a consisté – parce que il faut donner du temps à ces personnes-là – donc il faut les accompagner aussi. Donc je l'ai dégagé de la fonction de formateur. Voilà, je lui ai donné le projet. Voilà tu as ce projet entre les mains, tu me dis que tu as le master de management des organisations – parce que là-aussi c'était un atout – je lui ai dit voilà, c'est un projet, c'est ce que tu vas faire, en plus tu y as travaillé sur ton mémoire, eh bien maintenant il faut le mettre en place. Tu imagines ? ce qu'on te donne, c'est quelque chose de magnifique ! tu sors d'un master où tu te dis « voilà ce type de projet, j'aimerais le mener, voilà la manière dont je le vois », et là, tu as l'opportunité de le faire. Voilà, je l'ai accompagné bien sûr, parce que il n'avait pas l'habitude de mener un projet. Et on a travaillé dessus. Jusqu'à ce que le projet… on est allé très loin, puisqu'on a pu mettre en place nos laboratoires. On a négocié avec les tutelles, obtenu des finances. On est allé encore beaucoup plus loin, on est allé chercher un centre de simulation où il y avait un appel d'offre. Il m'a dit « on y va ? » et j'ai dit « allez », on n'a pas hésité, il faut croire à ce qu'on peut ! et c'est notre travail qui va payer ! Par contre je lui ai dit « il suffit pas de demander à la tutelle mais il faut mettre aussi en œuvre ». Donc là, simplement, il s'est appuyé sur les personnes qui étaient dans son équipe, qu'on avait identifiées. Ben tout simplement il a fallu leur donner de la place. Là aussi c'est important, lorsqu'on mène ce type de projet, dans une réunion pédagogique, c'est pas « vous allez intervenir », c'est « vous avez une heure, une heure et demi pour intervenir, vous préparez votre intervention. Il y aura des questions qui vont être suscitées, dans le débat, et il faudra impliquer les gens. Ne fermez jamais la porte ». C'est-à-dire que chaque fois que vous allez avoir une réunion, il faudra inviter aussi vos collègues. Même si leur agenda est plein, il y en aura un peut-être qui se dira « ah, j'ai un peu de temps, je vais aller voir ce qu'ils font ». Voilà, vous êtes dans la maison, il faut ouvrir les portes. Et que les personnes puissent rentrer. Après bien sûr, normal, c'est des enjeux de pouvoir. Parce que… ben oui, il maitrise plus ça que moi, comment ça se fait ? Le directeur est pas d'accord, parce que j'ai postulé pour entrer dans ce groupe ! Alors il faut pas non plus que tout le monde rentre d'un coup parce que… parce qu'on est dans la création et que plus le groupe est gros, plus c'est difficile à gérer. Donc il faut toujours trouver le juste équilibre. Aujourd'hui, eh ben voilà, Marc a de l'expérience, donc du coup, il est devenu responsable pédagogique du centre de simulation. Et aujourd'hui c'est lui qui est en tous les cas notre point focal sur la simulation. Toute interrogation – moi si on me pose une question aujourd'hui sur la simulation – je renvoie sur Marc. Je ne sais même plus ce qui se passe, ce qui s'y fait ! Après il faut laisser les hommes et les femmes qui savent mieux faire que vous, voilà. Il faut lâcher à un moment. Moi je lâche. De temps en temps, ça m'arrive d'aller assister à quelques conférences pour écouter ce qui se fait, mais par curiosité. Sinon, le projet maintenant, ben c'est lui qui gère. En plus ils sont deux responsables pédagogiques, dont E qui est ici, qui est la responsable pédagogique, voilà, ils travaillent ensemble. On essaie d'identifier comment on peut travailler dessus.

Ça nécessite aussi que vous fassiez confiance à ces personnes…

Ah oui ! Ah oui. Bien sûr. Une confiance aveugle, totale. Evidemment parce que vous vous dites « c'est moi qui l'ait formé, c'est moi qui l'ai forgé ! c'est moi qui l'ait choisi », lorsque vous faites un choix, c'est que vous faites confiance. Sinon, vous faites pas de choix. Sinon, on vous l'impose. Et là, vous pouvez dire « non, je peux pas lui faire confiance, on me l'a imposé ». Mais là c'est moi qui suis allé le chercher.

Comment ce choix-là – alors pas tant que ce soit Marc – mais le choix d'impliquer tous les formateurs de l'équipe dans cette activité-là, qui est quand même une activité complexe, énergivore, qui demande une implication particulière…

Bien sûr !

Comment pensez-vous que ce soit perçu dans l'équipe, le fait que tout le monde doive y aller, soit formé à y aller et doive y aller ?

Alors, je crois que ça n'a pas été un frein. Allez, on va dire pour 98%. Alors il y a 2%, ça doit faire un ou deux formateurs… même je crois plus qu'un… Mais il arrive en bout de course. Il est jamais rentré dans une salle de travaux pratiques ! et ensuite, dire qu'on va travailler sur des mannequins, la simulation c'est devenu une histoire de mannequins. Mais lorsqu'on a regardé ces mannequins, c'est fini on peut plus avancer. Mais il y a des personnes, oui, qui sont réellement… Il y a plusieurs cas de figure. Pourquoi tout le monde a pris ? Parce que tout le monde a vu de son point de vue et de son regard la simulation.

Ce qu'il pouvait en faire ?

Exactement. Tout le monde n'a pas la même vision de la simulation. Il y a ceux qui disent « ah, c'est très intéressant, parce que ça permet de travailler sur les soins relationnels, ça permet justement parce qu'on est dans un cadre réel, en plus ce sera avec des acteurs », d'autres qui vont dire « ah, moi j'adore manipuler, être dans la technicité », qui se voient dans leur chambre de réanimation il y a quelques années, le scope, voilà, et ils se disent « ah, je revis mes situations ! », voilà. Il y a ceux-là qui sont vraiment dans la technicité. Et puis il y a ceux qui sont très… avec un regard beaucoup plus réflexif, qui sont là plutôt à comprendre « mais comment les étudiants finalement apprennent ? », et eux ont beaucoup plus de recul. Et on les voit trouver du bonheur lorsqu'ils vont faire le débriefing. C'est-à-dire qu'ils vont prendre leur temps « mais comment il apprend ? Qu'est-ce qu'il a compris de ce qu'il a fait ? » Et qui ont même ce besoin, parce que simplement, ils ne sont pas sur les terrains de stage. Et là, ça leur permet enfin de « ah je vais me poser avec mes étudiants ! Mes étudiants ! Et je vais essayer d'en discuter avec eux ». Et c'est ça qui est intéressant.

Donc tout le monde y trouverait son compte finalement ?

Tout le monde y trouve son compte. En rentrant par une petite porte. Voilà. C'est ça en fait. Si vous leur dites « la simulation c'est le mannequin », ils vont vous dire « mais qu'est-ce que vous voulez que j'en fasse du mannequin ? un mannequin qui coûte autant cher ! Moi je suis pas un technicien ! » Alors il en faut aussi. Et il y a ceux qui sont très à la pointe du numérique, on les voit jouer avec leur IPad, programmer leur mannequin, voilà, et ils ont l'impression de dominer ! voilà, parce que ils ont comme les gamins, le machin, et c'est moi qui refais le monde, quoi, voilà. C'est moi qui joue et qui fait jouer tout le monde ! Je suis le chef d'orchestre ! On voit tout cas de figure. Et tout le monde entre par une petite porte.

Il y aurait plusieurs profils finalement de formateurs ?

Ah ben bien sûr ! bien sûr. Mais on le voit même sans la simulation. Mais la simulation en tous les cas donne à voir. Elle donne à voir. On les voit beaucoup plus. C'est-à-dire, voilà, les vrais pédagogues, les vrais professionnels de terrain – parce que mine de rien il y en a beaucoup qui se cachent ! et qui justement pour rendre vivant… on les voit, leurs cours, c'est leur expérience professionnelle ! chaque phrase, chaque ligne, c'est des exemples de situations de soins, un exemple qui va parler aux étudiants, qui va être friand… Voilà, ces gens-là, on les retrouve là. Il y en a qui sont vraiment très conceptuels. Et qui vont… qui sont des bibles vivantes ! Et les étudiants sont là « il a lu tout ça ! ». ben oui, on a des personnes qui sont un peu comme ça dans nos IFSI, on n'a pas besoin de les envoyer dans les universités, ils y étaient déjà ! Et on a ceux qui se posent la question… qui sont entre deux, qui se cherchent, qui sont venus dans un IFSI… alors pas pour se reposer, je dirais pas ça, mais qui, au final, se posent la question s'ils sont faits pour ce métier. Lorsque je parle du métier, c'est du métier soignant. Et qui ont été vraiment dans des grosses difficultés. Alors même des cadres qui ont été dans des grosses difficultés de management sur le terrain. Et qui aujourd'hui arrivent ici et qui finalement ne trouvent pas leur compte. Et on les voit vraiment très frustrés. Et d'ailleurs, la manière d'accompagner les étudiants, on les sent dans la dureté, quoi. Alors heureusement qu'on n'en a pas beaucoup, parce que sinon, on fermerait boutique, mais ça existe. Alors moins dans le privé parce que c'est plutôt… on en trouvait plus dans le public à un moment, qui avait fait de ses écoles un peu son placard des cadres, pour un peu les éloigner des terrains. Mais on le trouve moins dans le privé. Dans le privé on fait encore nos propres choix. Mais par contre on peut se tromper. On peut se tromper dans le choix. Ce qui n'est pas simple.

Alors justement par rapport aux formateurs, et à cette activité, est-ce que vous avez le sentiment que le formateur doive développer des compétences particulières ?

Oui, oui.

Quelles compétences ?

Alors d'abord des compétences relationnelles me paraissent vraiment importantes. C'est-à-dire vraiment prendre soin de l'autre dans toute sa dimension. Parce que ça implique… pour faire jouer des personnes, pour les mettre dans un climat sécurisant, parce qu'on les met dans un laboratoire… déjà le mot ! Laboratoire ! Déjà le mot est vraiment exceptionnel, quoi ! Donc attention à ce qu'on fait ! Attention à ce qu'on va faire jouer. Donc ça c'est vraiment important. Il faut avoir des capacités relationnelles, c'est-à-dire émotivement, il doit être capable de capter l'émotion de l'autre, parce qu'il y a quand même des émotions fortes qui se jouent. Si lui est déjà en train de craquer… c'est pas la peine qu'il aille débriefer. Ça c'est vraiment très important. Ensuite, vraiment des compétences de l'ordre du savoir, c'est-à-dire quel est le modèle pédagogique qui est en train de se construire, qui est en train des se faire ? Il doit avoir en tous les cas, un certain bagage, de comprendre certaines situations d'apprentissage. Parce que sinon, ça devient pauvre quand même. Ah mais alors il a appris comment ? ah ben je sais pas à quels concepts me relier… oui, donc il faut quand même un minimum de lectures. Et surtout savoir… parce que ce sont des choses… peut-être on est en train de faire ce qu'on appelle l'analyse de l'activité. Et si réellement on n'est pas un peu rompu dans la psychanalyse et tout sur comment je vais analyser cette activité qui

est en train de se construire ? Ben c'est pas la peine. Non seulement c'est de l'analyse du travail dans son entier, mais c'est l'activité même de l'étudiant. Donc il faut avoir cette vision. Et en plus vous avez de la chance parce que vous avez un laboratoire qui est fermé. Parce que analyser une activité de soins, elle peut se faire ailleurs l'activité, vous la voyez pas. Donc là, on vous a tout rassemblé, dans le même espace. Donc on vous a un peu facilité la tâche. Voilà. Donc des compétences plutôt dans la pédagogie, et je dirais plutôt dans le relationnel. C'est ce qui me semble le plus important. La technicité, est-ce qu'il a mal fait le geste ou pas ? ça l'étudiant est même capable de le remonter, même si c'est pas lui qui le remonte, c'est le regard croisé de ses collègues qui vient en tous les cas le ramener, ça c'est pas un souci.

Par rapport justement aux compétences des formateurs, et comment ils vont apprendre à manager ce type de format pédagogique, quelle est votre politique en termes de formation de formateurs ? Les formateurs que j'ai rencontré ont tous suivi une formation, est-ce que c'est un choix de votre part que tous les formateurs aillent se former ailleurs ? Comment ça se passe ?

Ah non, maintenant, on les forme ici.

Depuis que Marc a…

Exactement. Depuis que Marc a pu maitriser à fond la formation de formateurs, et des collègues qu'on a pu tutorer, on le fait ici. On ne le fait plus à l'extérieur. Parce que ici aujourd'hui, nous on a accès plutôt sur les professions de santé paramédicales. Dans le sens où on s'est dit que c'est plus à ces personnes-là que ça s'adresse. Et pas à du médical. Ce que j'avais fait, c'était vraiment médical, parce que on était, voilà, dans un centre qui était fait pour des médecins. Donc on n'avait pas la même philoIrèneet les mêmes attentes. Mais nous on l'a un peu orientée autrement. Mais ça se fait ici, voilà.

En termes de ressources de formation, donc vous avez la formation de formateurs. Est-ce que, d'un point de vue plus global, il y a pour les formateurs, d'autres dispositifs pour que justement ils développent leurs compétences ? au sein de l'institut ?

De formations ?

Oui, des formations, ou des groupes d'analyses de pratiques, par exemple…

Alors non, le groupe d'analyse de pratiques n'existe pas. En fait il a existé. Quand je suis arrivé en 2008, ça a été une des premières choses où tout le monde est venu me voir, en me disant « est-ce que tu peux arrêter ce machin ? »

Ah oui ?

Parce qu'en fait il était animé par des psychologues. Et je pense qu'il y a eu… il y avait au départ tout le groupe. Après il y a eu une dizaine de personnes, et euh… en plus ça coûte ça, et vous n'en voulez pas ? Et vous vous forcez ? Mais attendez, il y a quelque chose que je comprends pas ! Mais on peut arrêter ! Par contre ça ne nous empêche pas dans les années qui viennent de pouvoir le refaire. Non, honnêtement on est plus sur des formations collectives. C'est-à-dire chaque année, en début d'année, on définit réellement les besoins entre nous, qui nous semblent essentiels de partager en termes de formation d'un point de vue collectif. On définit des thématiques. L'année dernière, c'était l'entretien d'explicitation. L'année d'avant l'évaluation. L'année d'après l'enseignement et l'accompagnement clinique. Il y a eu le raisonnement clinique. Il y a eu plein de choses. En fait chaque année, on définit deux grandes thématiques, et on est formé collectivement. Donc on partage ces thématiques. Et ensuite il y a beaucoup de formations type formation-action, qui vont correspondre à quelques groupes. C'est-à-dire cinq-six personnes vont aller se former à ça, à l'éthique, et après ils reviennent rapporter et il y a le temps de retour qui est organisé. Voilà. Et ensuite après, il y a les grandes formations type diplômantes, les masters, les DU, tout ça. Voilà. Voilà comment en termes de compétences on essaie de faire au mieux.

Donc une formation intra pour tout le collectif de formateurs chaque année.

Exactement. Et aussi beaucoup de participation aussi à des colloques. On essaie de voir les thématiques qui se dégagent. Et si on a des compétences, ben voilà, soit on fait une intervention autour de ça, soit on y va comme…

Vous êtes sensible au fait que des formateurs vont communiquer aussi ce qu'ils font ?

Ah oui. C'est important. C'est vraiment très important. C'est que comme ça que demain on pourra construire quelque chose, parce que ça passe par là. Et ça, c'est malheureux, c'est triste pour nous : on fait beaucoup de choses dans nos écoles, mais on est incapable de le faire savoir. Et à l'université, voyez, moi le matin je suis branché éduc, tout de suite le premier mail qui arrive, on parle que de l'université. Mais si vous saviez… mais oui, mais voilà. Moi j'écris pas. Je regarde. Mais j'aurais pu écrire ! faire un petit bulletin, un petit blog. C'est pas… ça coûte pas grand-chose, mais bon…

Alors… là vous avez développé des moyens importants dans votre IFSI, en termes déjà de ressources matérielles. C'est un choix que vous avez fait. Cela a l'air assez récent le développement des salles de travaux pratiques et les laboratoires de simulation. C'est un choix que vous avez fait en concertation avec les formateurs ?

Le choix au niveau du matériel ?

Oui.

Alors au départ on a démarré, on a dit « on n'achète rien ». Alors on a vu ce que c'était, on s'est dit « mais est-ce qu'on a besoin du matériel sophistiqué ? », on s'est dit non. On a fait un premier laboratoire, on a vu que ben oui, ça pressait, il y avait beaucoup de monde. On s'est dit on va négocier un deuxième laboratoire avec la Région. On a pu obtenir les fonds et on a créé le deuxième laboratoire. Après le CESIM c'est autre chose, c'est un appel d'offre de l'ARS. Mais ils ont toujours été associés (les formateurs). D'ailleurs, c'est eux-mêmes qui définissaient à partir du premier, là où on s'est raté. Mais ça a toujours été en concertation avec les personnes qui ont été formées. Ils ont toujours été associés. Oui, parce que sinon, que le directeur, c'est pas la peine. En plus si vous vous ratez, vous avez tout raté ! donc là, c'est eux-mêmes qui l'ont construit, donc vous dites « c'est votre bébé, c'est votre outil, c'est pas mon jouet ! »

Je vais revenir sur la place de la simulation dans le projet pédagogique. Elle semble avoir une place importante ?

Oui.

Elle figure sur votre site internet…

Oui.

C'est un choix délibéré de votre part ? c'est un facteur d'attractivité ?

Alors comme je vous ai expliqué d'un point de vue pédagogique, en tous les cas c'est un complément pour nous pour l'enseignement clinique, c'est un complément des stages. Ça c'est vraiment avéré et c'est vraiment important pour nous. Parce que les stages aujourd'hui ne suffisent pas tels qu'ils sont faits. Mais en tout cas, il faut trouver un autre type de schéma, pour les stages. Moi je suis pas persuadé que – alors j'ai pas fait d'étude non plus – mais il y a une grande différence entre ce qu'on avait comme type de stage séquentiel d'un mois. Sur des stages de dix mois on me dit « on apprend mieux », oui… mieux ? je sais pas. Mais plus confortablement certes. Mais par contre est-ce qu'on est capable de s'adapter à des situations différentes très rapidement, comme c'était quand on passait de médecine en chirurgie, en l'espace de séquentiel ? je ne le pense pas. Donc à voir. Ça, j'ai pas fait d'étude. Donc je pourrais pas vous dire. Mais en tous les cas, il y a quelque chose. Donc ça devient un complément. La place ensuite ? ben oui, on va pas se le cacher. Manipuler des choses qui sont bourrées d'électroniques, eh bien forcément vous allez attirer des jeunes. Parce qu'ils sont friands de ça. Ensuite pour nous, c'est stimulant aussi, d'ouvrir sur d'autres secteurs. Parce qu'on n'en a pas parlé mais c'est ouvrir sur les secteurs des écoles des mines, des écoles d'ingénieurs, c'est la robotique, si on veut… Nous on va s'ouvrir là-dessus parce qu'on n'a jamais travaillé avec ces gens-là. Ces gens-là sont capables de venir travailler avec nous parce que c'est les concepteurs de demain. Donc on peut faire des tests. Sur des prothèses, des pansements qu'on peut déjà tester… Il y a d'autres ouvertures qui sont en jeu. Donc pourquoi pas ? On a des ouvertures. Tout ça, c'est en visitant d'autres universités européennes, qui nous amènent à plus nous ouvrir l'esprit, à voir un peu plus loin… donc l'idée c'est ça aussi.

Vous êtes dans un environnement concurrentiel au niveau de l'IFSI ou pas ?

Non, pas spécialement. Il y a eu une époque où on était un peu en décadence, on n'avait pas un joli bâtiment. Donc en 2010, lorsqu'on est venu ici, oui, on est devenu attractif. Moi j'arrivais, ça m'a permis de faire beaucoup de choses. Mais c'est parce qu'il y avait un projet derrière aussi.

Juste une dernière chose. Je m'interrogeais sur le fait de rencontrer la personne qui est cadre supérieur.

Ah oui, bien sûr ! (…) *Fin de l'entretien*

2.6. Entretien cadre supérieur de l'Ifsi 3

Juillet 2017 - durée 36'

Introduction… Je voulais avoir votre point de vue à vous sur cette activité-là, et sur l'engagement des formateurs dans cette activité-là.

Alors euh… vous avez pas vu Marc encore ?

Si, si, je l'ai vu.

Donc c'est lui qui… forme les formateurs, déjà à la simulation, et puis ensuite à la formation de formateurs. Au niveau de la simulation en fait, moi, en tant que responsable de filière, je coordonne l'ensemble de… tout l'aspect pédagogique de la formation… et euh enfin, la simulation, c'est une partie de… euh… de la pédagogie. Et on essaie à partir éventuellement des difficultés rencontrées par les étudiants, d'utiliser cet outil pédagogique, pour disons, mieux permettre aux étudiants et aux élèves d'intégrer les connaissances et puis de se mettre aussi un petit peu en situation concrète de terrain, afin de démystifier un petit peu les situations de soins qu'ils rencontreraient sur le terrain. Voilà. Euh… ça permet aussi une certaine analyse parce que… ils sont quand même bien visuels. Que ce soit au niveau des élèves aides-soignants que des étudiants infirmiers, ils sont quand même visuels, hein. Et il faut absolument qu'ils puissent voir certaines activités de soins pour pouvoir se rendre compte et démystifier un peu cette appréhension qu'ils peuvent avoir quand ils aborderont leur stage, quoi. Donc c'est vrai que c'est un outil qui est très, très intéressant.

Là, moi j'ai vu quatre formateurs qui sont plutôt sur l'équipe 2ème année. Et j'aurais voulu avoir votre point de vue sur les autres formateurs. Les autres équipes l'ont aussi mise en œuvre. Alors moi j'ai vu des formateurs très enjoués, très passionnés par cette activité-là, et ce côté-là m'intéresse. Je les trouve très engagés, je les trouve extrêmement… se questionnant sur leurs pratiques. Et je me dis est-ce que ça fonctionne comme ça dans les autres équipes ?

Oui. Oui, oui, ça fonctionne aussi comme ça sur les autres équipes. C'est vrai que ça leur permet déjà, sur un petit groupe d'étudiants, de voir comment ils se comportent. Comment ils analysent. Et puis ça leur permet ensuite de faire des liens entre théorie et pratique. Parce que c'est un peu la difficulté qu'on a au niveau de nos étudiants. (…) Mais c'est vrai que ça leur permet de contextualiser et puis de se mettre dans l'ambiance d'un établissement de soins, de se mettre en condition pour pouvoir aborder au mieux les situations.

Au niveau des formateurs, est-ce que vous avez l'impression que tous adhèrent vraiment à cette modalité-là, est-ce qu'il y a des résistances ? parce que c'est quand même un format pédagogique qui est un peu particulier…

Euh… pas sur cet outil-là, non. Je pense pas. On a eu aussi une formation sur l'entretien d'explicitation, et ça permet vraiment d'aider et de travailler autour du débriefing. Donc je pense que tout le monde adhère à cet outil pédagogique. Parce que c'est concret aussi. C'est notre quotidien aussi. Donc là-dessus, il y a pas de souci.

La formation à l'entretien d'explicitation peut être un élément qui a pu leur donner un outil méthodologique…

Un outil méthodologique qui permet aussi la relance, qui permet aussi de travailler sur l'analyse, d'approfondir un peu la pensée de l'étudiant pour lui permettre justement d'aller en profondeur, d'analyser la pratique et de comprendre ce qui va et ce qui ne va pas. Donc ça c'est important. C'est ce qu'on fait au niveau des analyses de pratiques, ils ramènent des situations. Mais je trouve que là on est vraiment dans le concret. Et je trouve que pour eux c'est beaucoup plus appréciable.

J'ai le sentiment que les formateurs de l'Ifsi ont un engagement extrêmement fort. Et peut-être plus fort et plus durable que ce que j'ai pu voir ailleurs. Du coup je m'interroge sur ce qui favorise ce maintien de l'engagement.

Alors déjà je pense les locaux. Ça c'est clair qu'on a quand même un outil… Le CESIM, je pense que c'est un outil et des locaux qui sont quand même appropriés pour faire de la formation. Il y a aussi la formation de formateurs, pour nos formateurs, sur la simulation. Ça aussi, ça a été appréciable. Tout le monde a été formé, de façon à pouvoir tous travailler sur des situations. Et puis oui, c'est un engagement de l'ensemble des formateurs. Là-dessus, il y a eu une adhésion complète de l'ensemble de l'équipe.

Comment vous l'expliquez ? qu'il n'y ait pas de résistance particulière ?

Parce que c'est… moi je verrais plutôt l'aspect concret du terrain. Autant l'analyse des situations qu'ils nous ramènent du terrain, c'est peut-être pas forcément toujours évident de voir comment ils analysent les situations de soins, quelles compétences ils peuvent acquérir au travers de ce qu'ils nous disent. Alors que… tandis que là, on les voit en situation réelle. Et puis je trouve aussi que c'est très motivant, déjà, de monter des scénarios, et puis de voir un petit peu aussi… de les mettre en œuvre à travers des acteurs, hein, que ça soit formateur ou étudiant. Et puis de pouvoir débriefer après et de voir ce qu'ils nous renvoient. Et en général, les étudiants sont très, très satisfaits, parce que… ils se voient en situation réelle, réagir face à une situation, et ça leur permet eux, de visualiser ce qui a marché et ce qui a peut-être moins bien marché, et comment ils auraient pu se comporter, etc. Et je trouve qu'ils jouent vraiment bien le… ils sont vraiment en situation concrète.

Est-ce que, du point de vue des formateurs, vous pensez que depuis le référentiel de 2009 où les formateurs vont moins sur le terrain, est-ce que cet engouement pour cet outil-là peut s'expliquer aussi par cet élément-là ?

Disons que… oui, ça les… comment dire ? ça prépare peut-être plus les étudiants à des situations qu'ils vont rencontrer sur le terrain. Et puis… c'est nouveau quand même. Et tout ce qui est nouveau, c'est aussi… euh… c'est aussi attractif. Alors peut-être pas pour tout, hein, parce que moi, je travaille actuellement sur la digitalisation des… de certaines unités d'enseignements, et c'est quand même encore autre chose. Et là, j'aurais pas l'adhésion de tout le monde, ça c'est clair.

Vous parlez des formateurs ?

Oui, oui. C'est carrément un… alors il y a l'outil informatique, c'est encore différent : ou on est à l'aise, ou on n'est pas à l'aise. Ça modifie aussi les… enfin ce qu'on fait tous les jours, nos pratiques. C'est différent. C'est vrai que la simulation fait appel à de l'analyse, de la réflexion, à de l'échange, et je crois que finalement, ça aide aussi… c'est un outil collaboratif. Que l'on peut aussi utiliser en collaboration avec les professionnels de terrain, c'est-à-dire travailler aussi avec eux. Parce qu'il y a aussi des formations pour les professionnels de terrain. Et ils voient un petit peu aussi comment on prépare nos étudiants sur des situations particulières. Donc je pense qu'on est plus dans un échange collaboratif. Puisqu'il y a aussi pas mal de professionnels de terrain qui demandent à assister à des formations par la simulation pour être plus à l'aise avec des situations. Et puis c'est dans le vent aussi. Alors c'est pas parce que c'est dans le vent que c'est bien, mais je trouve que ça permet vraiment de démystifier et d'être plus à l'aise face à une situation qu'on rencontrera par la suite.

Là, les quatre formateurs sont entrés dans cet Ifsi en tant qu'infirmier, avant de s'engager dans la formation cadre, pour la plupart d'entre eux. Est-ce que selon vous, le fait d'entrer dans la formation en étant infirmier, et de faire ensuite la formation cadre, peut contribuer à un engagement élevé vis-à-vis de l'institution ?

Alors un formateur qui arrive ici a déjà une expérience professionnelle sur le terrain. En général, encadre des étudiants dans le service et souhaite peut-être voir l'autre facette de la formation. Et puis je pense qu'il y a aussi cet échange avec l'étudiant, l'accompagnement de l'étudiant. Parce que nous, quand on accompagne nos étudiants, on voit ce qu'ils nous disent mais on voit pas forcément le côté professionnel. […]

Le fait de recruter des non cadrés et des cadrés, ça fait une différence pour vous ?

Disons que le… comment dire ?... Le métier de formateur est complètement différent du métier de cadre de terrain. C'est deux métiers complètement différents. La personne qui vient, qui est cadrée, a la méthodo. L'infirmier qui arrive n'a pas la méthodo. […] donc oui, il y a une différence. Mais à partir du moment où l'infirmier est motivé, qu'il accepte le changement, qu'il accepte la remarque pour progresser, il y a pas de souci. […] Le fait qu'ils aient une expérience de terrain assez proche permet de comprendre aussi certaines situations qu'on peut vivre nous, alors qu'on n'est plus forcément sur le terrain. Donc ça permet aussi de faire le lien entre l'expérience professionnelle très récente et puis les demandes des étudiants. Comprendre peut-être mieux les étudiants aussi. Par rapport à ce qu'ils disent, à ce qu'ils verbalisent. […]

Est-ce que le fait qu'ils viennent du terrain facilite leur adhésion à un format pédagogique comme la simulation ?

Oui, parce qu'ils sont proches du terrain. Le terrain, ils l'ont laissé depuis peu. Donc ils connaissent. Ils connaissent toutes les petites astuces aussi. Ils ont l'aspect concret que nous, on n'a pas forcément. On se disait que de temps en temps ça serait peut-être bien qu'on fasse une petite formation d'une semaine pour se retremper… […] On a aussi les TP avec des professionnels qui viennent. Et les formateurs vont aussi s'immerger sur le terrain, voir les nouvelles techniques. Donc ils sont pas largués.

Là au niveau de l'organisation des équipes de formateurs, il y a des formateurs qui sont rattachés à la première année, d'autres à la deuxième, etc. Ces équipes bougent peu, c'est ça ?

Alors, moi je souhaitais que les équipes bougent peu. Dans le sens où ça leur permet de travailler sur les mêmes UE pour pouvoir l'optimiser d'une année sur l'autre. Ça a été une demande, on est parti des demandes des formateurs. Donc dans la mesure du possible, à partir du moment où il y a une cohésion dans l'équipe, on garde. Par contre on fait le point chaque année, au moment des entretiens professionnels. […] Autant à un moment donné, les équipes bougeaient beaucoup, et c'est vrai que ça a déstabilisé, dans le sens où elles menaient à bien une UE et puis, paf, elles partaient sur une autre année. Quelque part elles étaient frustrées. Là elles se sentent quand même… ça leur permet d'approfondir certaines unités d'enseignement. Et puis d'utiliser d'autres techniques. Par exemple, on a eu une formation sur l'évaluation jalonnée, donc elles ont pu mettre ça en pratique sur la première année. Toute l'équipe a été partie prenante sur ce projet. […] De pouvoir avancer de façon beaucoup plus approfondie sur certaines UE.

Comment expliquez-vous la cohésion qui a l'air assez importante au sein de cette équipe ?

Alors il y a la cohésion qu'on voit, que moi je vois de loin. Et puis après il faut aller beaucoup plus près. C'est pour ça que cette année, je tiens absolument à travailler avec les équipes. Peut-être que je verrai des choses… comme dans toute équipe. Mais c'est des personnes aussi qui sont… enfin il y a eu pendant un certain temps peu de changement. Là il y a quelques changements avec des formateurs nouveaux. Mais globalement, sur la section infirmière, il n'y a pas trop, trop de changements. Ouais, c'est assez stable. Sur la deuxième année, c'est pratiquement les mêmes, en plus elles travaillent sur les relations internationales. C'est toujours la même équipe, en plus elles s'entendent bien, donc pourquoi on changerait ? surtout qu'il y a pas eu de demande. […]

Donc une cohésion qui tient aussi à l'organisation…

Alors la cohésion, elle vient… là aussi, pour chaque équipe, il y a une coordinatrice. Qui fait le relai avec moi. Elles se réunissent entre elles aussi pour des points particuliers. La coordinatrice est là pour mener un petit peu la réunion d'équipe, et puis organiser les plannings, vérifier les salles… ça marche pas mal. Et moi je me joins à elle pour quelques projets. […]

J'ai l'impression qu'il y a un management par projet… et que les formateurs sont associés, responsabilisés sur des missions particulières…

Oui, alors au départ on leur demande. C'est des missions, des missions transversales. On leur demande qui souhaite travailler en mission transversale sur tel ou tel projet ; ils font une lettre de motivation, pourquoi… et puis les candidatures sont examinées par le directeur, c'est lui qui fait son choix, au regard des arguments qui sont avancés par les personnes qui postulent.

On sent que c'est quelque chose qui est très fort : Marc avec la simulation, Paula avec Erasmus… on sent qu'ils sont très engagés…

Ben c'est notre point fort, au niveau de l'école. Les stages à l'étranger plaisent beaucoup … c'est un critère de choix pour les étudiants qui rentrent. […]

Je me demandais aussi si la particularité, l'esprit Croix-Rouge, crée un sentiment d'appartenance particulier de la part des formateurs ?

Oui, tout à fait. C'est très fort. Alors c'est vrai aussi qu'on a aussi des locaux qui sont quand même hyper-adaptés et agréables. Ça, ça compte vraiment dans la façon dont… enfin dans notre travail de tous les jours. Autant, avant 2009, c'était quand même très vieillot, on manquait de place, bon, ça c'est… et là, on a vraiment un très, très bel outil. Et il y a une cohésion, je trouve quand même. Il y a aussi une relation avec les étudiants qui est autre, hein, puisqu'il y a eu des instances, le bureau des étudiants, avec eux aussi. On fait des activités avec eux, il y a le Conseil de la vie étudiante. Il y a aussi, avec le programme de 2009, des instances qui nous permettent quand même d'être plus en contact avec eux, d'avoir cette démocratie. Ça crée aussi un autre rapport, de vie institutionnelle, que moi j'avais pas vécu avant 2009. […] On a aussi des étudiants différents, la génération, Y, la génération Z, etc., c'est une autre façon de se comporter, ça aussi ça compte. Ça joue dans la relation formateur-étudiant. […]

Là, pour les formateurs, vous parliez tout à l'heure de l'entretien d'explicitation, il y a aussi un accès à la formation qui est quand même assez important, j'ai l'impression…

Oui, il y a des formations de… d'une journée, deux journées, que reçoit le directeur, et pour lesquelles on s'inscrit si on souhaite s'inscrire. Là, il va ya avoir une formation sur le mémoire, parce qu'on a une méthodologie qui… qui est ce qu'elle est, mais qui parait pour les étudiants, un peu difficile. En tout cas pour certains étudiants. Et on se posait la question de savoir est-ce qu'on pourrait pas leur proposer autre chose, qui suscite l'envie d'aller plus loin à l'étudiant. Du coup, tout le monde va faire cette formation-là, et puis après, bon, on adaptera. Après, il y a le CEFIEC, il y a des formation sur l'explicitation, il y a eu la formation sur l'évaluation jalonnée, voilà…

Au moins une fois par an, il y a une formation intra…

Oui. On demande aux formateurs en réunion pédagogique quels seraient leurs besoins, et en fonction, on essaie après d'organiser une formation sur deux, trois jours. […]

Fin de l'entretien

3. Entretiens avec les formateurs de l'IFSI 1

Cette section 3 regroupe, pour chaque formateur de l'Ifsi 1, les retranscriptions des quatre temps de rencontre : les entretiens semi-directifs n°1 (ayant servi à l'élaboration des profils d'engagement), les entretiens n°2 (débriefing à chaud à l'issue de la séance observée), les entretiens n°3 (autoconfrontation) et les entretiens n°4 (entretiens à distance). Les sections 4 et 5 regrouperont les entretiens des formateurs de l'Ifsi 2 et de l'Ifsi 3.

3.1. Entretiens avec Anne

Anne – Entretien n°1 - Décembre 2015 – durée 1h54

Introduction 0 ➔ 4'16

Alors je vais commencer par une première question difficile ! peux-tu me donner ton âge ?

57 ans

Est-ce que tu pourrais me parler des étapes de ton parcours professionnel ? alors je te demande de partir du bac, et de quel bac ? (4'46)

Alors moi j'ai un bac littéraire…

En quelle année ?

En 77. Ensuite j'ai commencé… alors j'ai un parcours assez ouvert, hein… donc j'ai commencé par des études d'histoire de l'art et d'archéologie, que j'ai cessé comme beaucoup d'étudiants au bout de trois mois parce que c'était compliqué pour moi de m'investir sur Paris. Voilà…. Et ensuite j'ai été institutrice remplaçante en école primaire, voilà, pendant un an. Ensuite je suis partie vivre en Grèce, pendant un an et demi, dans une île, où j'ai donné des cours de français et d'anglais. Quand je suis revenue en France, j'ai habité Paris et j'ai travaillé pendant quelques années à Mondial Assistance et à Europe Assistance, puisque j'étais trilingue, anglais et grec. Donc voilà, je m'occupais des problèmes techniques et puis aussi des problèmes médicaux.

D'accord, tu faisais les rapatriements sanitaires ?

Les rapatriements sanitaires. Et c'est ce qui m'a donné une ouverture finalement sur les soins infirmiers. Et après une année de nouveau sabbatique à voyager, je me suis dit que, bon, j'allais quand même (rires) me… me calmer ! et puis ben je… j'ai fait des études d'infirmière.

Ah d'accord ! C'était quelle année le DE ?

Alors le DE, c'était en 87… Ensuite j'ai travaillé en chirurgie digestive, puis assez rapidement au bout de six mois j'obtenais un poste en réanimation, où j'ai travaillé quelques années. Ensuite j'ai passé le concours et j'ai fait l'école d'anesthésie. Et j'ai travaillé dans un bloc polyvalent pendant une quinzaine d'années. Suite à cela, j'ai fait un master en solidarité et action internationale. Et j'ai demandé une disponibilité… j'ai travaillé dans des associations pour lutter contre le handicap et surtout favoriser les études supérieures chez les personnes en situation de handicap. Euh… mais il y avait assez peu d'ouvertures… donc je suis retournée à mon ancien métier d'infirmière anesthésiste et on m'a proposé… j'ai fait de l'intérim pendant deux ans. Et ensuite on m'a proposé un poste de faisant fonction de cadre à P. J'ai fait fonction de cadre dans une réanimation. Et puis ben j'ai fait l'école des cadres. Et j'ai été cadre dans un bloc opératoire, et j'ai bifurqué donc vers la formation. Je suis revenue à la formation, mais adulte. Voilà. Et donc là, c'est ma cinquième année de formation. Comme cadre formateur.

D'accord donc 5 ans d'expérience en IFSI.

Voilà.

OK. Beau parcours ! Avec plusieurs incursions comme ça dans la formation…

Oui, oui, c'est un parcours qui me plait bien. A refaire, je sais pas si je referais celui-là, mais voilà, ça me permet d'avoir vu pleins de choses, oui, d'avoir travaillé aussi dans le milieu du handicap, dans le milieu carcéral aussi… c'est un milieu qui m'intéresse… que… voilà, j'ai été visiteuse, j'ai été infirmière aussi pour remplacer une collègue qui était infirmière libérale. J'ai été aussi dans le cadre de l'intérim infirmière anesthésiste aussi… ils demandaient… il y avait des missions à Fresnes. Et puis voilà, quoi, c'est… mais bon comme je suis intéressée

par beaucoup de choses, ben c'est… finalement ça m'a permis de satisfaire ma curiosité, mon intérêt sur différents terrains !

Certes ! Donc au cours de ce parcours, il y a eu des formations, des temps de formation plus ou moins longs. Parmi les formations que tu as pu suivre – alors je parle des formations diplômantes mais aussi d'autres types de formations courtes non diplômantes – est-ce qu'il y en a quelques-unes qui ont été importantes pour toi particulièrement, en termes de construction identitaire professionnelle ? (10'18)

Alors il est vrai que j'ai fait aussi un DU d'épidémiologie et risques majeurs – je l'avais oublié celui-là ! – toutes ces formations me permettent… m'ont permis – et j'ai envie de continuer sur cette lancée – m'ont permis de réfléchir, d'écrire, de progresser et de m'ouvrir finalement au monde professionnel. Sans oublier la pratique hein mais… ça permet un enrichissement personnel et intellectuel qui est pour moi – quand on est cadre, au moins – signifie quand même ouverture d'esprit, quoi. Euh… maintenant, alors en dehors du monde hospitalier, j'ai fait des formations plus ou moins diplômantes sur le développement personnel… alors shiatsu, toucher-massage et euh… - ça c'est plus sur un développement personnel – mais euh… que ce soit la méditation depuis dix ans, ça m'a beaucoup apporté au niveau humain. Et comme on est dans des équipes, forcément, que ce soit au niveau des patients mais aussi au niveau de l'équipe de soins, ça m'a énormément servi au niveau du bloc opératoire, qui est un monde assez spécial, fermé et quand même très stressé. Donc ça, ça m'a beaucoup aidé. Et puis dans ma vie personnelle, hein, c'est sûr.

D'accord. Alors qu'est-ce qui t'a amenée à devenir formateur IFSI ? (11'54)

Formateur IFSI… j'y pensais depuis quelques années en me disant que ça pourrait être intéressant en fin de carrière, hein, de… d'aller vers la formation. Alors dans une démarche très transmissive, finalement. Et j'ai débuté la formation avec le référentiel 2009. En 2010, mais avec le référentiel 2009. Où finalement le modèle transmissif s'efface à grands pas ! *(rires)*. Du coup, ben j'ai découvert la réflexivité… un modèle finalement beaucoup plus dynamique. Parce que quand on se rend compte que… avoir des étudiants très passifs en face de soi c'est pas forcément intéressant. Tout le monde s'ennuie. Et justement on peut vite être agacé de leur ennui. Donc bon, c'est pas forcément intéressant. Et finalement ben cette philoIrènede ce référentiel m'intéresse parce que, du coup, le positionnement du formateur est complètement… ben différent. Voilà.

Tu le perçois comment ce positionnement du coup ?

Alors… j'allais dire ambigu. Pas si ambigu que ça. Mais… Une responsabilité à part entière, hein, ça c'est sûr… parce qu'on est quand même garants de ce qui va sortir des TD. Hein, finalement, de l'apprentissage des étudiants. Donc on a quand même cette responsabilité-là. Mais la responsabilité est partagée, parce que la réflexivité fait que ce sont quand même les étudiants qui vont apprendre à travers ce qu'on leur propose. Et du coup c'est une dynamique qui est très intéressante. Parce que on a un devoir finalement de… je sais pas si c'est le terme exact qui me vient, mais… un devoir envers eux… mais finalement pas un devoir de résultats, dans la mesure où c'est eux qui doivent fournir le résultat. Alors après, évidemment, s'il y a beaucoup d'échecs, à nous de revoir notre copie par rapport à ce qu'on leur propose, mais il y a quand même une responsabilité partagée dans les résultats qu'ils peuvent obtenir. Et du coup, pour moi, là où c'est ambigu, c'est qu'on a… on n'est pas forcément formés à cet… à cet emploi. Même s'il y a des formations à l'emploi, hein, que d'ailleurs j'ai suivies, il y avait une formation de 11 jours à l'AP qui était très intéressante. Mais au niveau évaluation des pratiques, finalement, est-ce qu'on est un bon formateur ou pas ? Quelle est l'évaluation qu'on en a ? C'est pas l'évaluation de fin d'année avec la directrice qui nous montre si on est dans une posture adéquate ou pas. Voilà. Et c'est là où je dis que c'est assez ambigu, parce que, bon, selon les motivations des uns, des autres, ben finalement où est-ce qu'on se positionne ? Et où est-ce qu'il y a une dynamique d'équipe ? Je me pose la question actuellement. Voilà.

Alors revenons sur ton expérience de formateur. Est-ce qu'il y a des épisodes, des moments, des expériences – en tant que formateur – qui ont été particulièrement déterminantes pour toi, dans ta construction professionnelle, finalement ? (15'53)

Euh… alors, j'allais dire… euh… les moments où… enfin deux moments, ou deux types de moments. Les moments très interactifs où on va échanger avec les étudiants et où on voit que les étudiants construisent leur apprentissage. Alors que ça nécessite finalement une dynamique de part et d'autre. Et les moments de profond agacement quand, sur un cours, ou un TD où il y a pas mal de monde souvent, euh… ils n'écoutent pas, ou ils vont parler et utiliser leurs portables. Voilà. Alors là où je trouve que c'est difficile… parce que finalement le portable, je me rends compte que parfois certains l'utilisent pour aller chercher des infos et donc on a… là, c'est difficile de savoir finalement… on le garde, on le garde pas… pourquoi ? Donc jusqu'où va la confiance ? Et puis finalement, enfin là où j'en suis moi, actuellement… et où j'en ai parlé dans… dans une réflexion qu'on pourrait avoir, c'est jusqu'où est-ce qu'on laisse faire ? Jusqu'où on se positionne ? Dans la mesure où on n'est plus dans une école mais où on est dans un institut de formation… et jusqu'où doit aller notre autoritarisme ? Voilà. Autoritarisme

entre guillemets. C'est-à-dire… voilà. Alors souvent c'est vrai qu'on est là à dire « ben si vous voulez pas suivre, voilà, vous pouvez prendre la porte » voilà. Et puis après oui, avoir des cours dynamiques, dynamiques, dynamiques. On parle de jeu, de rire. Est-ce qu'on est toujours dans cette dynamique-là ? Parce que ça peut aussi être un peu épuisant, à force, d'être toujours en train de rire ou de s'amuser pendant les cours ! Et est-ce qu'on peut apprendre tous les cours en s'amusant ? Voilà, quoi. Voilà, c'est encore plein d'interrogations. Et j'en ai pas fini avec cette réflexion ! *(rires)*

Très bien. Alors quelles sont tes conceptions, tes croyances, en matière d'enseignement pour former des infirmiers ? Qu'est-ce qui vraiment te parait important ? (18'32)

Alors c'est… des valeurs professionnelles. Déjà. Des valeurs qui sont incontournables dans… les valeurs humaines. Et ça, c'est délicat parce que je me rends compte aussi que les étudiants peuvent avoir des valeurs humaines, qu'ils vont développer auprès des patients, et dont on n'a pas idée. Puisque quand ils sont ici, c'est pas forcément les mêmes que sur le terrain. Alors c'est difficile aussi de juger de ce que l'on ne voit pas, quoi. Il y a une espèce de zone noire où on n'est pas, là. On n'est pas là. Bon, ceci dit, au niveau enseignement, voilà, les valeurs elles sont à partager plus qu'à… et là pour le coup, ça doit être un échange. On ne peut pas professer des valeurs. Je veux dire… elles leur appartiennent, et je pense que s'ils ont choisi ce métier, il y a un minimum. Et puis… et puis aussi c'est ce qui va faire leurs trois ans de… de stage, qui va aussi développer leurs valeurs, ou pas, quoi. Mais je veux dire, ça c'est pas toujours quelque chose qu'on peut mesurer en étant ici, bien sûr. Donc les valeurs. Et puis bon alors après, les échanges avec nous, ouais, c'est-à-dire ben par exemple en suivi individuel, j'insiste sur le fait que je suis à disposition, qu'on va discuter ensemble, … que je suis pas leur mère mais je suis pas non plus un censeur… et que donc on peut, voilà, partager ensemble, discuter… Après… ta question c'était… ?

Tes conceptions en matière d'enseignement pour former des infirmiers…

Euh… alors par contre qu'il y ait une rigueur, ça c'est indispensable… une rigueur, une organisation, avoir le sens de l'autre, l'écoute, la communication… on va… voilà. La communication, c'est écouter, c'est parler mais c'est aussi écouter, et puis écouter ceux qui ne peuvent pas parler, aussi. Ça j'insiste, avec mon expérience d'infirmière anesthésiste et d'infirmière de réa, où même les patients qui sont sédatés, ou dans le coma, on doit quand même leur parler. Ça pour moi c'est incontournable, et ça c'est sans dérogation possible.

Donc tu fais un parallèle avec…

Les étudiants, oui. Les étudiants qui ne seraient pas en capacité de…

En termes de méthodes pédagogiques, qu'est-ce qui t'attire le plus ? (21'41)

Alors… le cours magistral, bon, est très délicat et… Maintenant je trouve que, bon, faut pas non plus cracher dessus, et qu'il y a quand même des incontournables. Alors pas un cours magistral de trois heures qui est assez pesant, on l'a tous vécu. Mais parfois des petites fractions de cours, quand même, c'est indispensable. Ensuite, ben je trouve que les TD sont quand même bien. Et puis, ben, la simulation, ça reste quand même un super moyen pédagogique, un outil pédagogique qui est vraiment dynamique, et qui moi me place dans un rôle que j'apprécie beaucoup.

D'accord, alors on développera ça un peu plus après. Toutes ces méthodes dont tu parles, le cours magistral, le TD, c'est des formats dans lesquelles tu te sens à l'aise, particulièrement à l'aise ?

Oui.

D'accord. Qu'est-ce qui te motive en tant que formateur ? Qu'est-ce qui te fait avancer ? (22'52)

C'est vrai que je me pose très rarement la question le matin en me levant en disant « faut que j'y aille, pfff », non ça c'est assez rare…. La rencontre. La rencontre avec les autres j'allais dire. Avec un grand A. Que ce soient des adultes, des étudiants adultes, jeunes étudiants, les professionnels en stage, les échanges avec des collègues qui ont la même motivation. Les projets aussi. Et là c'est vrai que j'ai la chance, quand même, de pouvoir mettre des projets en place, même si c'est pas toujours facile. Les projets dans des colloques, ou voilà et puis la rencontre avec d'autres professionnels, ben comme j'ai pu te rencontrer, ou d'autres personnes que j'ai rencontrées, voilà. Tout ça, ça m'a toujours motivée. Euh… le patient j'allais dire me manque un peu. Si j'ai choisi aussi la formation, alors c'est moi qui fais un peu marche arrière, c'est que j'ai toujours su aussi qu'à un moment ou un autre, ne serait-ce que par la limite d'âge, qu'un jour j'arrêterais d'être à côté du patient. Et je ne voulais pas être confrontée à un arrêt brutal, à la retraite, ne plus être infirmière anesthésiste par exemple, ou alors d'en avoir assez, aussi, parce qu'au bloc, c'est pas… parfois c'était insupportable, pas tellement les patients mais l'ambiance. Donc je me suis dit que voilà, j'ai orienté aussi… et puis une transition… Je ne m'empêche pas de penser que plus tard j'y retournerai, en tant que bénévole. Voilà, ça sera peut-être plus sur les mêmes soins, mais… parce que c'est… je

crois que c'était la découverte de ma vie de pouvoir rencontrer des gens… alors pas pour les soigner et les sauver ! (rires) mais oui, des rencontres humaines qu'on ne fait pas ailleurs, voilà. Et où on apporte autant qu'on reçoit.

Comment tu te décrirais comme formatrice ? (25'25)

Euh… disponible. Réactive. Euh… souriante mais également assez intransigeante, enfin dans la rigueur du métier. Partage de savoirs. Conseil. Voilà, tout de suite tout ce qui me vient !

D'accord. Quand tu es arrivée à l'IFSI, comment as-tu développé tes compétences pour être formatrice ? tes compétences en pédagogie ? (26'15)

Alors euh… J'ai souvent encadré des étudiants quand j'étais sur le terrain. Déjà, ça me donnait quand même une connaissance des référentiels de formation, quels qu'ils soient. Et puis un intérêt dans la formation tout court. Ensuite quand j'étais cadre au bloc, j'avais en charge la formation en intra. Donc j'organisais une fois par mois des formations pour les AS, les IDE et les IADE. Donc contact avec des intervenants extérieurs, diaporama, organisation… etc.

Quelles ressources tu as utilisées à ce moment-là, puisque tu étais donc cadre de terrain ? des ressources pour justement développer tes compétences pédagogiques ?

Alors là…

C'était en autodidacte ? C'était avec la formation que tu avais pu avoir à l'école des cadres ?

Oui, la formation que j'avais eue, mais c'est venu quand même… je veux dire la pédagogie, pour moi, … il y a des… des lectures à avoir, une réflexion à avoir, certes. Mais c'est quand même également une motivation, une organisation… alors je vais pas dire que c'est inné, hein, c'est pas vrai. Mais je pense qu'il y a des gens qui sont faits pour, et d'autres qui sont pas faits pour, quoi. Et donc il y a quand même une certaine facilité, pour certains, à être formateur.

A l'IFSI, en arrivant ici, dans le contexte du nouveau référentiel, sur quelles ressources tu t'es appuyée pour te développer ?

Alors c'était pas cet IFSI, c'était un autre, où je suis restée deux ans, où c'était pas très formaté, où assez rapidement donc j'ai eu une formation donc à l'emploi de 11 jours. Et puis étant donné que le référentiel était en train de se monter, il fallait organiser les cours très rapidement, et donc… ben au début, un peu doublée. Et puis après surtout le pied à l'étrier ! et voilà. Evaluée, enfin évaluée… oui disons, évaluée par l'adjointe à la directrice sur un cours magistral, sur un TD. Et puis après entretien, auto-évaluation, et puis réajustement et commentaires. Voilà. Mais moi je pense que c'est mes propres ressources, personnelles, acquises aussi avec l'expérience, la motivation, l'âge aussi certainement quelque part, qui ont fait que voilà, ça s'est passé assez facilement.

Bien. Alors on va arriver au cœur du sujet après ces questions un peu générales… Donc depuis combien de temps pratiques-tu la simulation ? (29'39)

Alors la simulation, je l'ai rencontrée à l'hôpital C. quand j'étais cadre d'anesthésie. Avec les personnes qui ont monté le laboratoire Ilumens. Et donc en l'occurrence, le Pr XXX, le Pr YYY qui était à l'époque docteur, et un de mes collègues infirmier anesthésiste qui s'appelait Z. Et ces trois personnes ont monté le premier laboratoire sur P.et j'ai commencé avec ces trois personnes sur C. Je suis partie de C., je suis allée donc dans le premier IFSI de H., où là, j'ai essayé d'initier la simulation… bon là, c'était pas encore tendance ! et donc ça a vraiment été une sensibilisation. Euh… A. a fait une première formation ouverte aux paramédicaux, médicaux, et donc j'y suis allée. Et ensuite j'ai immigré ici. Donc je peux dire que je fais de la simulation depuis trois ans.

En termes de volume d'activité de simulation, ça représente quoi dans ton activité ? (31'32)

Alors au début, surtout des rêves j'allais dire !

Qui étaient très présents quand même ?

Oui, présents… mais bon, ça a été assez difficile à monter. Eh bien à ce jour je ne comptabilise pas, et c'est bien dommage, parce que je ne peux pas dire le nombre d'heures que ça me prend. Si je prends mon petit cahier qui est là *(elle le feuillette)*, je dirais que… alors je regarde vite fait parce que justement je peux te dire grosso modo… tu vois par exemple l'année dernière j'ai fait 11 séances de 8 heures, donc déjà on en est à plus de 80 heures de simulation. Pour les séances. Plus les préparations, donc tu peux rajouter quand même pour tous les scénarios qu'on a montés, il y a… moi je dirais quand même 120 heures, en moyenne par an.

Tu es en plus chef de projet…

Oui, sur l'IFSI.

Tu peux m'expliquer en quoi consiste cette mission-là ?

Alors nous étions quatre au début, hein, on s'est retrouvé donc 4 formatrices à être formées aux pratiques simulées. Et la directrice a souhaité qu'il y ait un chef de projet pour centraliser forcément les informations, et puis maitriser un petit peu le groupe… enfin maitriser… centraliser et puis…

Superviser ?

Superviser. Voilà. Euh… je dis maitriser, voilà, ça me vient à l'esprit maintenant parce que étant donné qu'on est douze à être formés en tout, que le groupe est constitué de douze personnes, qui sont réparties sur l'école de manipulateurs radio, l'école d'aides-soignants et l'école d'auxiliaires de puériculture, ça peut vite être dispatché et il faut quand même avoir une vue d'ensemble pour pouvoir rapporter à la directrice. Donc il y a ce côté-là. Il y a le côté organisationnel avec le X puisqu'on a une location d'une dizaine de jours par an pour utiliser le laboratoire. Donc il faut établir le calendrier. Et puis également je m'occupe de prendre rendez-vous avec les comédiens ou comédiennes pour organiser la basse fidélité à l'IFSI. Voilà. Egalement essayer de centraliser les informations quant aux colloques, voir qui veut écrire, qui veut… Euh, je me suis inscrite donc à la Sofrasims, je participe donc à des groupes de travail. Et j'essaie d'avoir une veille professionnelle, alors ça c'est bien difficile, j'aimerais bien prendre un peu plus de temps pour faire cette veille professionnelle au niveau de la simulation. En même temps je suis formatrice avec une de mes collègues, formatrice au centre de formation du X pour former des professionnels à la simulation en santé. Donc ça, ça nous prend quand même également dix jours par an. Et donc, eh bien depuis un an et demi, si ça t'intéresse, donc on a écrit un article, on a publié cet article, on l'a également présenté à un colloque. On l'a présenté également sous forme de poster, et là on a écrit un chapitre d'un ouvrage sur la simulation en santé dans les soins infirmiers. Voilà, donc on essaie d'être présent. Et j'essaie d'être force de proposition, surtout dans l'équipe, pour écrire, parce que je me rends compte quand même que, chez les formateurs, il n'y a pas une grande velléité d'écriture ! (rires)

Donc oui, une activité ma foi qui doit bien t'occuper quotidiennement presque ?

Oui.

Alors on reviendra sur certains des points dans la question suivante, parce qu'effectivement ça pose le décor déjà, un décor finalement très complet en termes d'investissements. On va revenir sur des choses un peu plus terre à terre. Le contexte de l'utilisation de la simulation à l'IFSI ici, c'est quels types d'UE sont concernées ? Quels objectifs ?

Alors au début, voilà, il y a un petit historique, hein. Au début, on s'est fixé… voilà on avait l'opportunité… on n'avait pas d'opportunité ici, voilà. Les premières opportunités, c'était au X. On a eu quelques propositions de dates, donc on est allés au volontariat, avec des étudiants, et on s'est basés quand même sur… plus leur niveau, voilà. Donc on a fait des scénarios assez typiques des première année, des deuxième année, des troisième année. La deuxième année, on a réussi à avoir une caméra et des câbles filaires pour être reliés à une télévision. Très vintage ! Donc là, on s'est arrêté à écrire des scénarios, disons à reprendre les scénarios qu'on avait écrit, à les approfondir, et à les mettre en haute-fidélité au X et en basse fidélité à l'IFSI. Et puis là, l'année dernière, enfin là on arrive en fin d'année, 2014-2015, ça a été donc beaucoup plus poussé, et là on a relié à des unités d'enseignement et à des compétences. Donc là c'était très clair. On faisait du coup travailler les étudiants plus sur leurs compétences et les liens avec leurs connaissances, là, qui étaient ciblées par rapport aux besoins si tu veux du semestre qu'ils avaient vu. Maintenant on tend à l'interdisciplinarité. Donc puisqu'on a… on fait partie d'instituts au pluriel, on a donc fait des scénarios avec les manipulateurs radio, on va en faire avec des AS, des AP, etc.

Donc simulateur mannequin au X, simulateur acteur ici ?

Oui.

Quel est ton rapport à l'aspect technique de la simulation ? L'utilisation du mannequin, par exemple, est-ce que c'est quelque chose qui… (40'30)

Alors le côté technique pour nous est assez simplifié, parce qu'au X on a un régisseur, donc qui s'occupe de tout ce qui est installation des micros, de la sono, des caméras, etc. donc c'est très confortable parce que nous, on va se focaliser sur le matériel, mais le matériel qui est utile pour le scénario, donc pousse-seringue électrique, seringue, des choses comme ça.

Donc vous êtes déchargés du côté…

On est déchargé de ce côté-là. Et à l'IFSI par contre, c'est nous qui utilisons une caméra, qui filmons et qui organisons ce côté matériel avec les câbles et la retranscription sur un grand écran avec un vidéoprojecteur. Donc la technique il a fallu s'y mettre ! elle est quand même là.

Quel est ton rapport à ça ?

Moi personnellement ça va. Enfin je me débrouille avec la caméra, voilà. Evidemment plus on manipule, plus on sait !

Par rapport au patient simulé, donc vous avez des acteurs, qui d'après ce que j'ai compris sont des infirmiers.

Alors on a plusieurs types… Auparavant, quand on a débuté, on a fait appel à des comédiens. J'avais trouvé une école de théâtre dans ma région, des étudiants, enfin c'était plus des étudiants, des jeunes professionnels diplômés qui avaient été intéressés pour venir, mais pour des questions d'ordre financier, au bout de quelques mois, ça s'est pas trop bien passé, donc on est revenu vers des vacataires. Et les vacataires, la plupart du temps, ce sont des professionnels infirmiers, voire des étudiants comédiens, ou des comédiens non professionnels, que l'on fait venir et que l'on paie comme vacataires. La gestion, la pure gestion est simplifiée. Parce qu'avec les comédiens professionnels, souvent il faut passer, avec leur troupe, il faut passer par la troupe, donc avec les frais que ça engendre, c'est beaucoup plus que ce qu'on pourrait mettre. Et ça donne des problématiques… voilà. Nous on peut payer que des vacataires. Alors donc ce sont forcément des gens qui sont motivés, intéressés, que l'on va former, à qui on donne quand même des indications.

Ça, c'est toi qui le fait ?

Oui, voilà, un diaporama. Evidemment on leur demande d'être en toute confidentialité. Voilà il y a une charte.

Donc ça, c'est aussi dans l'activité ?

C'est dans l'activité aussi.

Le rapport à l'outil « patient » finalement, l'acteur, quand tu es formatrice dans une séance, comment considères-tu finalement cet acteur patient simulé ?

Ben comme un… comme faisant membre de l'équipe. Et d'ailleurs, ils ont très envie de… c'est rare quand ils ne viennent pas écouter le débriefing. Voilà. Donc c'est des gens qui sont… alors… quand ce sont des anciens étudiants infirmiers qui reviennent, ils sont vraiment… c'est que la simulation leur a plu et ils aiment participer, et nous on est content de les revoir, finalement ! et donc il y a une… oui un bon rapport qui s'établit entre nous. Oui, pour répondre à la question, moi je les considère comme faisant partie de cette dynamique de groupe. Et dans la mesure où tout reste dans le groupe, oui, ils font partie vraiment du groupe.

Est-ce que toi-même tu as expérimenté la simulation comme participant, comme apprenant ? (45'22)

Alors ben forcément pendant les formations, puisque j'ai été formée à la simulation. J'ai été formée à une formation spécifique sur le débriefing, c'était une formation européenne qui avait lieu à B. Euh… alors qu'est-ce que j'ai ressenti, c'est ça ?

Oui, comment tu as vécu cette expérience-là ?

Comment j'ai vécu l'expérience ? Très stressante. Egalement. C'est une remise en cause avec à chaque fois des personnes qu'on ne connait pas. Puisque même s'il y avait peut-être une personne que je connaissais, les autres je les connaissais pas. Donc l'impression de redevenir apprenant, dans le sens où… sans filet, quoi. Avec un jugement à la clé, et si c'est pas les autres, c'est moi-même qui vais me juger, hein. La première fois sur la simulation, pas très bien vécu. Parce que pas les bons réflexes. Et puis je me suis laissée couler dans la situation… enfin couler, dans le sens où je me suis laissée guider par les autres et j'ai eu l'impression de pas avoir su gérer. Voilà. Et ça, c'était une formation d'une semaine, et pendant la semaine j'y ai repensé quoi ! Donc ça m'a quand même travaillée ! Voilà. Et puis à B., … oui, toujours… peut-être parce que ça… ça fait appel à un manque de confiance quelque part… un manque de confiance ou alors un défaut de communication. C'est le comble ! Sur le moment. C'est-à-dire que… je me souviens très bien du scénario qu'on avait à B. et où je me suis dit « aïe, il devrait regarder… par rapport à la situation, il devrait regarder là », et puis j'ai rien dit. Et en fait à la fin c'était bien… voilà, au niveau du diagnostic clinique, j'avais fait le diagnostic et puis… ben il a pas été trouvé quoi… alors après, dans la simulation, peu importe hein, mais je me suis dit « bon voilà… » j'étais contente parce que j'avais su faire le diagnostic mais d'un autre côté je me suis dit « tu vois, t'as… » Je crois que je l'ai évoqué vite fait, mais j'ai pas… voilà. Et je me suis dit, comme quoi, on communique pas assez.

D'accord. En quoi cette expérience a pu te servir pour justement maintenant, en tant que formatrice, auprès des étudiants ?

Ben… à pointer… à pointer du doigt les problématiques de communication, qu'on pointe de plus en plus dans la simulation, avec le « SAED » hein au niveau des transmissions…

Le SAED, c'est quoi ?

Alors euh… le SAED c'est… en anglais… j'ai zappé le nom en anglais… mais c'est Situation, Antécédents, Evaluation, et Demande

Ah oui !

Il y a d'autres acronymes en anglais, je l'ai plus… Mais ça, ça a été traduit en français et où justement c'est une demande de l'HAS sur les transmissions adéquates à fournir pour une prise en charge du patient.

Oui en anglais c'est le SBAR.

Oui, Situation, Background, Assessment, Request ou Recommandation. Oui, c'est ça, le SBAR.

OK. Donc ça t'a permis de bien mettre le focus là-dessus ?

Oui.

D'accord. Alors finalement qu'est-ce qui t'attire particulièrement dans ce format pédagogique ? (50'07)

Alors les mots qui me viennent à l'esprit : rapidité des séquences… donc quelque chose qui va être dans une dynamique… une réelle dynamique, hein, avec les étudiants. Une méthode. C'est quand même cadré. Une interactivité. Un apprentissage des… j'allais dire une dynamique de l'apprentissage, plutôt, hein, pour les étudiants. Des situations cliniques réelles. Et puis la place du formateur. Moi la posture du formateur m'intéresse beaucoup, comme tu le sais ! (rires). Voilà. Et puis une recherche, alors je veux dire, la simulation en tant que recherche, et la simulation comme outil de recherche pour le formateur. Si tu vois ce que je veux dire. C'est-à-dire que…

Peux-tu préciser ?

Alors, la recherche… la simulation dans le cadre de la recherche pédagogique, qu'elle soit au niveau de l'outil en lui-même simulation, et également dans un outil d'évaluation pour la posture du formateur. C'est-à-dire que, voilà, qu'est-ce qu'apporte… effectuer une recherche sur la simulation, comme tu le fais actuellement, mais en se positionnant et du côté de la simulation comme outil, et du côté de la posture du formateur, et ce que ça peut apporter au formateur. Alors on peut aussi s'intéresser à également la simulation pour l'étudiant, en quoi ça va intéresser aussi… mais là, c'est voilà. A la limite il y a trois axes qui sont intéressants actuellement. Et j'allais dire le formateur, il y a nous dans notre évolution pédagogique de formateur, et quelque chose qui m'intéresse plus ou moins mais pas en premier lieu, c'est toute cette révolution dans la posture du médecin. Et qu'est-ce que ça peut apporter…

Qu'est-ce que ça peut apporter…

Qu'est-ce que ça peut apporter ? Alors moi je pense que là ils sont tous lancés… je veux dire c'est une explosion dans le monde médical et je pense qu'on n'a pas tous les objets de recherche actuellement… euh… est-ce que… alors comme je n'ai pas la veille professionnelle hein, donc je ne veux pas dire de bêtise, mais les anesthésistes ont fait un gros travail avec les chirurgiens, mais c'est plus au niveau des vigilances, j'allais dire, et de la sécurité. Mais maintenant, tout ce qui se fait au niveau de la communication et de l'interprofessionnalité va sûrement être très intéressant. A savoir s'ils vont s'ouvrir aussi à nous… Enfin aux autres professionnels. Ou si ça reste au niveau médical.

Tu sens qu'il y a des choses qui bougent de ce côté-là ?

Au niveau… je ne sais pas. Alors avec les IADE oui, probablement. Avec les sages-femmes évidemment, parce que c'est le gros truc ça. Mais avec les autres… enfin je… avec les personnels infirmiers etc… je sais pas. Il y a des choses qui ne se font absolument pas, hein. Je pense que là, les manipulateurs radio avec les radiologues, il y a rien. Je pense qu'il y a des populations professionnelles où il y a strictement rien, hein. Mais bon, voilà. Mais je pense qu'il y a pleins d'opportunités à saisir.

Et donc finalement, ce qui t'attire c'est toute cette potentialité-là ?

Oui, oui.

Alors… je vais te demander de te positionner sur une échelle, en fait hein quelque part… Dirais-tu que ton engagement dans le format simulation relève, 1, du registre du consentement (la simulation est recommandée par les textes, il faut en faire), 2, d'une adhésion (tu penses que c'est un format qui est pertinent pour former des infirmiers), 3, d'une implication forte (tu fais des investissements pour utiliser au mieux ce format) et 4, d'un engagement tel que tu y consacres du temps personnel et que ça dépasse largement le cadre de l'IFSI) ?

Eh bien voilà, c'est le 4 ! (rires)

Alors en termes d'investissements, qu'est-ce que cela représente, qu'est-ce que ça te demande ? (55'36)

Ça me demande justement de prendre du temps en dehors de l'IFSI… alors du temps parce que je vais communiquer avec des personnes, oui, le soir ou à des heures en dehors… voilà.

C'est-à-dire communiquer pour échanger ?

Pour échanger… ben du courrier déjà. Du courrier mail, hein, qui vont intervenir le weekend ou en dehors. Par exemple Irène elle m'a contactée le samedi ou le dimanche, parce que c'est son temps de libre. Voilà. Bon je sais mettre aussi des limites ! mais bon quand en plus c'est avec des personnes agréables avec qui je sympathise, ça ne me dérange pas. Si ça ne me dérange pas dans ma vie privée, ça ne me dérange pas de répondre au téléphone ou même de les contacter. Après ben c'est vrai que parfois le soir je vais rester un peu plus parce qu'il faut que je résolve…

(interruption téléphone)

… donc investissement, voilà, les lectures, ne serait-ce que d'aller à des colloques le weekend… C'est vrai que là j'ai vu le colloque d'A. dimanche mais là j'avais pas envie d'y aller. Voilà mais c'est souvent on est sollicité le weekend, pour des colloques, donc… ou alors faut se déplacer en province, ce qui veut dire que bon, voilà on va prendre du temps… Et puis écrire ! écrire, c'est en dehors d'ici écrire. Parce que même si on a écrit à plusieurs, bon, il faut relire…

Qu'est-ce que ça te coûte ? (58'11)

Ça me coûte pas. Ça me coûte pas… Si, ça me coûte… alors je suis honnête hein, de toutes façons, ça reste confidentiel… ça me coûte d'écrire à plusieurs quand il faut tirer… voilà les gens. C'est vrai que je me dis… alors il faut que ce soit pris… avec suffisamment de doigté… mais je vise, moi, dans les années à venir, à écrire seule, voilà. Non pas par égoïsme, mais par facilité. Voilà. Alors de quatre où c'était très compliqué, on est passé à trois où c'était mal vécu par la quatrième… à trois, je pense que bon… voilà… De toutes façons, je pense que les prochaines écritures on va dire, ça va être peut-être à deux… mais je pense que ça va être seule… en interprofessionnalité. Et puis après, l'étape prochaine peut-être à deux, mais de toute façon, il y a… l'année prochaine je fais un diplôme universitaire de simulation. Donc là, ça sera seule, forcément.

D'accord. Donc la formation, venons-en à la formation. Donc tu as été formée tu m'as dit auprès d'A dans les premières formations qu'ils ont… (59'47)

Voilà, 2011.

Ensuite tu as parlé de B.

Oui, ça devait être en 2013…

D'accord. D'autres formations ? Donc le DU en projet ? Pour quelles raisons ?

Alors pour une raison de reconnaissance médicale. Dans le cadre de… du fait que nous soyons, je parle au nom de ma collègue et moi, formatrices… On sera considérées à égalité avec ces messieurs-dames médecins, puisque tout le monde aura un diplôme universitaire.

Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui et qui pose problème ?

Ce qui… j'ai enlevé le programme ? non, il est là… il est bien intitulé que voilà (nous sommes des « enseignantes expérimentées en pédagogie et en simulation ») donc nous aurons tous un diplôme universitaire reconnu… Et également je pense que c'est nécessaire si nous voulons ensuite… parce que ces personnes commencent à nous connaitre donc maintenant ça se passe beaucoup mieux, quoi… je pense que au début c'était quand même… on est le seul IFSI du groupement à participer aux pratiques simulées au X, donc ils ont été « obligés » de nous inclure. Forcément, parce que ça fait deux ans qu'on y va deux fois par an. Donc on avait quand même une certaine

légitimité oui. Et je pense qu'avoir ce diplôme universitaire nous permettra d'avoir alors sans problème aucun, d'avoir cette légitimité dans le cas où il y aurait un laboratoire de simulation qui se monterait au centre hospitalier.

D'accord, donc il faut passer par là aujourd'hui.

Il faut passer par là.

L'expertise pédagogique ne suffit pas…

Voilà. Alors l'expertise pédagogique elle est quand même reconnue puisque dans le diplôme universitaire que l'on va faire, on a une VAE de la première partie puisque nous sommes formatrices, et formatrices j'allais dire en pédagogie dans un IFSI et formatrices dans une formation de simulation en santé. Donc on va quand même essayer de récupérer les cours parce que ça nous semble indispensable, mais voilà, c'est une VAE qui est reconnue. Et ça c'est bien.

D'accord. Ces formations… on l'a peut-être pas… formation A., formation B.… qu'est-ce que ces formations t'ont apporté à toi pour cette pratique-là ? (1h02'51)

Ben quand même une méthodologie. Une méthodologie. Les recommandations, ben qui se sont multipliées avec quand même les recommandations de l'HAS… Un contact… enfin un contact, des contacts multiples

Un réseau ?

Un réseau un peu oui. Un réseau qui était surtout médical au début et puis qui est vite devenu infirmier, ça c'est intéressant. Je me suis rendue compte qu'il y avait quand même beaucoup d'étudiants… euh alors pas encore d'étudiants infirmiers, mais d'étudiants cadres infirmiers et d'étudiants infirmiers anesthésistes, puisque j'en suis toujours un pour un mémoire… qui sont sur la simulation, donc ça c'est quand même bien que le monde s'ouvre à la simulation. Maintenant quoi en faire, enfin voilà, pour que ça reste pas un phénomène de mode, parce que justement la… le chapeau de l'HAS est très important et la recherche justement est importante pour pouvoir progresser. Parce que sinon on va tourner un peu en rond… qui fait quoi, on s'amuse bien, voilà quoi. Et il y a quand même un gros lobby, et je dis un lobby… unique, un laboratoire qui essaie de placer quand même son matériel. Donc…

D'accord. Alors on va revenir à l'IFSI. Quelle est selon toi la place de la simulation dans le projet pédagogique de l'IFSI ? (1h04'57)

C'est un des projets de la directrice, voilà. C'est elle qui a permis que le projet naisse. Et que le projet prenne de l'ampleur. Tout en n'ayant pas beaucoup de financement pour le mettre ici, mais on a quand même pu avoir des opportunités au X, à faire des formations, à aller dans des congrès, etc. etc. Donc il y a une place qui est importante au niveau des instituts de formation.

C'était à l'initiative de la directrice ou c'était sur proposition de toi par exemple ou des formateurs ?

Alors je pense que c'était quand même… alors c'était à l'initiative de la directrice, mais aussi avec un mouvement…

Ça a rencontré…

Avec une impulsion, on s'est rencontré.

Ça en fait un argument de promotion de l'IFSI à ton avis ?

Je pense, parce qu'on nous contacte… là, bon ben tu viens. Il y a une autre… plusieurs stagiaires cadres qui sont venus pour leur mémoire, dont deux pour leur master 2. Donc voilà, je pense quand même que on fait partie du lot, enfin je veux dire je pense qu'au niveau du groupement sud… voilà…

Il y a une reconnaissance ?

Il y a une reconnaissance.

OK. Au sein de l'équipe de formateurs, comment cette activité est perçue ? (1h06'43)

Alors au début comme une lubie… Et puis la directrice a permis aux personnes de se former. Certaines personnes ont dit « ben super, c'est une formation, donc on y va » et ça leur a plu. Donc maintenant ces personnes sont très contentes de faire de la simulation. Certaines sont parties, d'autres en font beaucoup moins que d'autres. Et là, cette année, donc l'année 2015-2016, on a décidé au regard du groupe de la Sofrasims, de faire de l'évaluation par

la simulation. Au début, très mal perçu ! Très mal perçu. Il a fallu insister lourdement. Et que ce soit un projet pédagogique institutionnel pour mettre le pied à l'étrier. Voilà. Donc là, cette année, c'est un gros morceau qu'on va faire puisqu'on va évaluer la 4.6 et la 5.4, c'est-à-dire l'éducation thérapeutique et la mise en œuvre d'un projet d'éducation thérapeutique avec évaluation… alors bon, on rentre un peu trop dans le sujet mais bon, on va évaluer ça. Ce qui veut dire… ce qui veut dire que après avoir… vendu (rires) avec difficulté le projet, maintenant il faut le mettre en œuvre, créer les grilles d'évaluation… donc ça aussi c'est un travail… on a trouvé du temps dans l'emploi du temps. On a trouvé pratiquement toutes les comédiennes. Il m'en manque encore mais j'ai un peu de temps. Et après il va falloir évaluer… voilà. Du coup l'année prochaine, il y a par contre des velléités de faire l'intégrative de la 5.5, là mais c'est avec deux formateurs qui sont, eux, persuadés du bien-fondé de la simulation. Pour l'évaluation, on aura déjà du recul. Moi je pourrais produire également des recommandations de la Sofrasims que j'ai imprimées, et puis voilà. Donc un intérêt qui va croissant parce que les gens se rendent compte aussi que c'est un gros investissement, mais que après en même temps il y a pas de gros dossiers à corriger ! et que c'est aussi dans la philoIrènede l'évaluation d'une compétence que de l'évaluer en procès et en simulation pour le coup.

C'est très cohérent quoi.

Oui, voilà.

Alors quel est le soutien apporté par la direction pour le développement de tes compétences, des compétences des formateurs en général ? (1h10'10)

Alors un appui, j'allais dire financier, au niveau du coût des formations qui sont prises en charge. Après, au demeurant, il y a pas encore un grand intérêt pour nous fournir un budget pour nous acheter du matériel. C'est un peu incohérent mais voilà. Donc c'est de bric et de broc, et on apporte du matériel, on va en chercher à droite à gauche, on se fournit avec notre réseau.

C'est un peu paradoxal ?

C'est paradoxal, oui. Il y a une demande qui a été faite pour acheter… alors là aussi c'est paradoxal, c'est que on nous propose d'acheter par contre un mannequin, mais la directrice veut quand même qu'on continue à aller au X.

Ça pourrait faire double emploi ?

Ça va faire double emploi.

Il y a des enjeux politiques et stratégiques derrière ?

Je pense. Je pense. On ne sait pas tout. Mais je pense qu'au niveau du groupement, étant donné qu'on est les premiers et qu'on y va régulièrement, la directrice souhaite qu'on continue à y aller, à occuper le terrain là-bas.

Toi, cette stratégie te parait intéressante ?

Ben moi je souhaiterais, en tant que chef de projet, avoir un petit peu plus de renseignements. Voilà. Maintenant, c'est comme ça.

Revenons donc à l'activité au sein de l'équipe. Comment elle s'organise cette activité au sein de l'équipe ? (1h12'06)

Alors j'élabore un calendrier. En début d'année. Où je mets les dates. Avec le public concerné. Selon les emplois du temps. Et puis les séances qui se font à l'IFSI ou au X. Bon là je mets le nom des… si c'est ici je mets le nom des comédiens. Et là maintenant, il y a à chaque fois deux formateurs qui doivent se mettre… ou plus hein, ça dépend si on a des gens qu'on doit tutorer, qui viennent de l'extérieur, qui ont été formés au X et qu'on doit tutorer sur une séquence au X.

C'est-à-dire ?

Parce qu'au X, les formations ont lieu sur trois jours et il y a un quatrième jour où ils viennent en simulation, en situation.

Ah oui ?

Ils doivent faire des débriefings et on doit les tutorer à ce moment-là.

Donc vous les intégrez en fait dans l'équipe. D'accord.

Donc maintenant, étant donné que les formateurs… pas encore tous mais bon je pense qu'à la fin…enfin au mois de juin-juillet 2016, tous ceux qui font de la simulation seront autonomes, donc ne seront plus en mesure d'être tutorés. Donc à partir de là, on ira par deux. Voilà. On y va par deux, ça gagne du temps, voilà, pour se relayer par rapport au débriefing, par rapport à l'organisation. A deux ça suffit. Donc ça se fait sous forme d'un calendrier, et comme tu peux le constater, il y a des première année, des deuxième année, des troisième année, avec des promotions qui sont coupées, ou pas. L'année prochaine, je vais peut-être changer, parce que j'avais envie… surtout si on part sur des intégratives, de… d'aller passer par exemple une semaine au X, en deux fois, c'est-à-dire deux semaines. Comme on a droit à dix séances, peut-être un peu plus. Et de faire de l'intégratif et comme ça en groupe… Parce que au niveau du planning c'est pas toujours facile. Et si on est sur des évaluations, ben finalement autant coupler… voilà ça prendra du sens.

Tu veux dire que l'étudiant ait plusieurs séances ?

Alors il y aura forcément du formatif et du normatif. Voilà.

Comment qualifierais-tu le climat de travail au sein du groupe de formateurs qui participent à cette activité ? (1h15'16)

Alors je dirais que c'est… partagé en deux, pour moi. Il y a d'un côté un intérêt collectif et une collaboration. Et d'un autre côté des enjeux personnels… et très personnels. Avec des résistances, là je l'ai vu pour les évaluations, grosse résistance… et un manque de curiosité. Voilà, au niveau de la recherche.

Comment tu l'expliques, ça ?

Des résistances. Ça ne vient pas d'eux. La simulation c'est trop nouveau, c'est dangereux, l'évaluation se fait sur une docimologie qui est pas habituelle. Peut-être peur qu'on leur pique leurs unités d'enseignement. Enfin bon… alors que bon, j'ai toujours été claire quand j'ai proposé… j'ai déjà dit que c'était le projet pédagogique, c'est pas moi qui décidais. Et que deuxièmement tout ça, ça devait déboucher sur un processus intégratif pour les étudiants. C'est-à-dire, oui, moi je suis assez révolutionnaire dans le sens où moi je serais pour que les étudiants construisent leur éval, quoi. Carrément. Comme ça après, ils n'auraient pas à se plaindre, c'est eux qui l'ont construite ! mais, et là pour moi, c'est eux qui l'a construisent aussi quoi. Donc c'est eux qui font, c'est eux qui débriefent, c'est eux qui jouent, c'est eux qui mettent en place. Voilà. C'est eux qui partent de leurs compétences, ou de leurs connaissances. C'est eux qui font les liens, donc pour moi, c'est vraiment… c'est très formateur, c'est hyper intéressant. Donc pour moi, l'évaluation par la simulation c'est ça aussi. Voilà. Et donc, ben c'est peut-être un peu trop… un peu trop pour eux, c'est voilà…

Et là tu parles bien des formateurs qui sont dans le groupe simulation ?

Oui, oui.

Et quand tu parlais d'enjeux personnels, c'était par rapport à ces résistances-là ? par rapport à ces personnes ?

Oui, oui, par rapport à ces résistances-là, et à ces personnes aussi.

Ça complique forcément le travail ? ou ça joue pas trop ?

Ben ça complique parce que moi, c'est pas ma nature d'être comme ça, donc à partir du moment où on fait un travail de groupe, c'est un travail de groupe, en collaboration. Donc je suis toujours un peu déçue quand ça se passe comme ça, mais bon… mais voilà.

OK. Alors revenons à toi. Quel est le bénéfice éventuel que la simulation t'apporte, à la fois sur un plan personnel mais aussi professionnel ? (1h18'37)

Ben comme je viens de le dire, pour moi c'est… alors c'est pas… ça pourrait être une révolution, mais bon… beaucoup de professionnels disent… ceux qui font de la simulation… que ça fait longtemps qu'ils font de la simulation, parce qu'il y avait les jeux de rôle, etc. etc. … oui et non. A partir du moment où, et ça tu me connais à ce niveau-là, très rapidement moi je me suis interrogée sur notre posture. Et à partir du moment où je m'interroge sur ma posture c'est essentiellement personnel, et pour moi c'est un moyen d'améliorer le fait que je sois pédagogue. Enfin andragogue puisqu'on est avec les adultes ! alors c'est pas l'unique outil pédagogique, hein, mais… on change quand même de paradigme et on change de façon d'être. Et je me retrouve mieux dans ce rôle-là que dans d'autres. Voilà. On a parlé tout à l'heure du cours magistral… là, moi je me sens le mieux dans ce rôle de facilitateur, d'accompagnateur, de motivateur si on peut dire ! voilà, dans la maïeutique… En plus ce qui est super valorisant, c'est qu'on est dans le feedback positif… que… ils sont dans l'action, donc on va pas être dans… dans… leur dire « faut pas faire ci, pas faire ça » parce que ils sont très présents, donc voilà. Et généralement on n'a que des retours positifs dans les grilles d'évaluation finales. Donc bon, c'est quand même que de la

satisfaction ! on ne peut être que satisfait de ça. En plus ils sont contents parce que c'est nouveau pour eux. Donc moi ça m'apporte, oui, de la satisfaction et puis… donc au présent, voilà. Ça m'apporte de la satisfaction au présent. Et ça m'apporte de la satisfaction au présent quand je peux être dans des colloques, rencontrer des gens, discuter, échanger. Et ça m'ouvre aussi des prospectives de réflexion et d'idées que j'ai envie de mettre en application. Donc je veux pas me lancer des fleurs mais je pense être quand même moteur. Mais moteur pour l'équipe, quoi. C'est aussi mon objectif. Parce que aussi j'ai 57 ans comme je l'ai dit et que, là maintenant, je ne vois un intérêt personnel… que personnel… je veux dire dans trois, quatre ans même cinq… donc je vais pas… voilà, c'est pas… enfin c'est pour tout le monde que je travaille quoi.

Il y a une question que je ne t'ai pas posée et que j'avais un peu subodorée en t'écoutant hier, c'était comment finalement cette organisation… toi tu es chef de projet, l'équipe… bon il y a un petit groupe de formateurs, et il y a une cadre supérieure, qui est donc censée être dans la coordination pédagogique ? Comment ça s'organise ? Comment vous travaillez ensemble sur la simulation ? ou pas, d'ailleurs… (1h22'23)

On travaille pas ensemble. Il se trouve que l'adjointe à la directrice, donc la cadre sup, est arrivée au mois de mai-juin, mais elle a pris vraiment ses fonctions au mois de septembre. Que la directrice souhaite avoir la main sur les projets et donc voilà. Euh… alors… il va falloir qu'on s'explique et que ce soit clair entre nous, parce que je subodore que c'est pas forcément très clair, dans le sens où je sais qu'elle va vouloir regarder cette grille d'évaluation, ce qui est son rôle aussi, au niveau de la simulation en santé. Elle, elle a été formée trois jours par A. et elle n'a jamais participé à de la simulation en santé. Euh… j'espère qu'il n'y aura pas de tiraillement… voilà. Parce que j'estime quand même, ne serait-ce que d'avoir fait partie du groupe de travail de la Sofrasims, avoir plus de billes qu'elle. Voilà. Après… j'espère que ça se passera bien.

D'accord.

Et j'ai oublié de dire quand même, parce que tu parlais de ça, que voilà, je suis coordinatrice enfin chef de projet… que comme on est quatre, on s'est réparti quand même un peu les tâches, qu'il y en a une qui s'occupe plus de la qualité, de la traçabilité. D'accord ? Une autre à qui j'ai demandé de s'occuper du matériel, voilà, et une qui s'occupe plus des AS et des AP.

Je comprends, c'est important en termes d'organisation effectivement. Alors quelles sont les inconvénients ou les contraintes que cette activité génère pour toi ? (1h24'24)

Alors les contraintes et les inconvénients… comme je disais tout à l'heure, peut-être pas une vision N+1 complète, au niveau des stratégies régionales. Les contraintes c'est… ben d'être une force de proposition qui n'est pas forcément bien comprise par tout le monde. Où… je vais pas parler de la simulation tout le temps non plus pour pas agacer les gens. A chaque fois je vais essayer de présenter ça comme un outil parmi tant d'autres. Et là, j'ai refait une petite mise au point au dernier séminaire où on m'a présentée comme chef de projet sur l'IFSI, et j'ai bien recadré en disant que j'étais chef de projet coordinateur sur les instituts de formation. C'était dit par l'adjointe à la directrice… donc j'ai voulu remettre ça en place et justement j'ai redit que untel s'occupait de ça, de ça et de ça et que moi, j'étais force de proposition et j'ai redonné les tâches que je t'ai donné tout à l'heure. Parce que, et ça je l'ai bien dit, on est une équipe importante au niveau de la simulation, qu'il faut… voilà… superviser et que c'est une personne qui supervise, quoi.

D'accord, donc toi tu as un rôle de contrôle un peu quand même sur ce qui se fait…

Oui, oui.

Et c'est un rôle que tu vis comment ?

Ben plus ou moins bien parce que certains me donnent pas toutes les infos. Donc il faut que j'aille les chercher. Et je trouve que la communication serait plus facile si on me les donnait tout de suite. Voilà.

Tu es reconnue dans ta légitimité pour avoir ce rôle de chef de projet ?

Je ne sais pas. Je ne crois pas. Je ne sais pas. Je… je… on va pas dire que j'ai mauvais esprit, mais je pense que je suis assez lucide, et je pense pas que… voilà… tout bien considéré. Après bon les gens s'expriment peut-être pas, voilà… mais dès que tu commences à superviser quelque chose, t'es pas forcément…

C'est complexe…

C'est complexe. C'est complexe.

D'accord. … alors j'ai l'impression que c'est un peu mélangé mais ça fait rien… Est-ce que tu rencontres des difficultés en lien avec la conduite ou la conception des séances ? (1h27'27)

Euh… non. Non… scénario ou séance ?

Les deux

On s'est vite mis à faire des scénarios, on a élaboré… un diaporama type. Non les difficultés finalement… il y avait quelques petites difficultés tu vois quand on a… quand j'ai soulevé la possibilité de pouvoir s'autoévaluer… voilà, au début houhou ! Et puis après ben finalement tout le monde a bien joué le jeu. Donc ça c'était très bien. Par exemple quand on a tutoré nos collègues, on leur a bien dit qu'on les tutorait, et que donc on allait se servir de grilles, etc., ça s'est bien passé. Donc là, voilà. Non, pas de grosse difficulté par rapport à ça.

Est-ce que la pratique de la simulation a changé quelque chose pour toi dans tes pratiques au quotidien ? (1h28'33)

… non, personnellement, non. Je réfléchis mais… non.

Comment caractériserais-tu la relation pédagogique avec les apprenants dans ce format ? (1h28'55)

Ben, si on est dans le… alors c'est plus le triangle là… de l'alternance, parce que il manque le professionnel de terrain, mais je dirais qu'on est… on est sur un équilibre. Un face à face. Pas un face à face comme dans le transmissif, où à la limite c'est plus un face à face, hein, c'est un dessus-dessous, voilà. Là, on est… pas dans un miroir non plus, j'ai pas l'analogie, mais on est dans… dans… j'allais dire pas un match, puisqu'il n'y a pas un challenge de gagner quelque chose, mais on est dans un échange.

C'est plus égalitaire ?

C'est plus égalitaire.

Et ça, ça te convient ?

Oui, parce qu'au final, ben c'est l'étudiant qui va s'autoévaluer, qui va proposer ses axes d'amélioration, et qui va se retrouver tout seul après, si tant est qu'il en fait la démarche, à y repenser et à mettre en œuvre… voilà.

D'accord. C'est spécifique à ce format à ton avis ou il y a d'autres formats qui peuvent être aussi…

Ben on pourrait dire que tout ce qui est conduite d'EPP pourrait être aussi intéressante. Bon maintenant, il y a pas le film, il y a pas la situation parce que la situation a été vécue donc bon… Le jeu de rôle… alors, là où je trouve ça intéressant c'est que par exemple les évaluations des 4.4, que ce soit calcul de dose, mise en œuvre d'une thérapeutique, transfusion et CIP, on les fait sous forme de pratiques, et on dit bien par rapport au Berger-Levrault, que c'est de la simulation. Or actuellement, pour moi, c'est pas de la simulation. C'est une sorte de jeu de rôle qui s'arrête au moment où on les note et où ils s'en vont. Là ça pourrait être super intéressant de consacrer un petit peu plus de temps, peut-être que 20 minutes, voilà, et puis après un quart d'heure de débrief où finalement on le demande « bon ben alors à votre avis, là qu'est-ce qui s'est passé ? ». Parce que là, du coup, moi maintenant je suis très frustrée par ces 4.4 ! Parce qu'ils s'en vont… et ils nous disent « ben alors ? » alors… je sais pas. Alors… ben alors je sais pas, à votre avis ? Mais au revoir, la place au suivant ! donc là, oui, je suis frustrée.

Donc finalement ça t'amène à une pratique qui pourrait être différente ?

Ah oui ! moi je pense qu'on devrait… vraiment on devrait débriefer. Et comme je te disais tout à l'heure, déjà les évaluations ils devraient les construire… sur les processus, sur tout un tas d'évaluations… Je suis sur la 4.8 aussi, les audits… enfin comment vous construisez une évaluation sur les audits des EPP ? A votre avis, qu'est-ce qu'il va y avoir comme… qu'est-ce qu'on va vous demander ? voilà. Après c'est… mais en tous les cas, pour les pratiques, je pense qu'on devrait transformer ça en simulation.

D'accord. Quelle est ta perception de toi, comme formateur, dans cette activité ? (1h32'26)

Euh… moi je me sens bien ! (rires)… je me sens bien, euh… ça m'a appris à moins parler. Je pense que j'écoutais quand même beaucoup, mais j'ai mieux écouté… parce qu'il y a quand même une nécessité d'essayer de se souvenir de beaucoup de choses pour après pouvoir animer le débriefing. Etre plus équitable vis-à-vis des étudiants, parce qu'évidemment dans les TD ou dans les cours magistraux, on regarde surtout certains qui nous regardent… voilà. Mais là c'est tout le monde quoi, donc c'est plus équitable et finalement il y a des étudiants qui peuvent se révéler… voilà. Euh… Ne pas céder au jugement, même si je suis pas forcément dans le jugement, mais il y a des attitudes… oui, … être très vigilant, voilà. Vraiment être très vigilant. Insister sur la vigilance. Euh… voilà.

Finalement c'est un peu les critères sur lesquels tu évaluerais ta propre action au terme d'une séance ou il y en a d'autres ? (1h34'05)

Le temps de parole, le temps d'écoute, la vigilance… euh… oui, le respect des silences évidemment. Oui, je m'évaluerais là-dessus.

Oui. C'est un peu les items que vous avez construit dans votre grille ?

Ouais.

Donc ça veut dire que ça a été réfléchi aussi en équipe…

Oui, oui.

Et ça devient quelque chose qui est aussi un repère pour toi, pour l'équipe ?

Oui. Oui.

Comment tu juges une séance réussie ?

Alors bon, ben… quand la séance s'est déroulée sans anicroche, évidemment ! qu'il n'y a pas eu de gros problème technique (rires) et puis au regard de la grille post-simulation qu'on remet aux étudiants, et dans laquelle on a des retours positifs… Voilà. Et également quand ils nous mettent certains points qui peuvent être intéressants pour nous pour pouvoir avancer aussi… il faut faire attention aussi de pas être dans le contentement… parce que au bout d'un moment on va être auto-satisfaits et…

Donc tu es vigilante par rapport à ça ?

Oui, ben oui parce que la simulation, tout le monde est content ! Attention quand même ! Faut faire attention.

Quelles compétences, à ton avis, ce format demande-t-il ? (1h35'53)

Ah, les compétences des formateurs ? (rires) on a eu du mal à les trouver, celles-là ! Donc… et puis on n'était pas d'accord dans le groupe, alors comme ça… Si, si moi, je pense qu'il y a vraiment pour le coup une compétence d'organisation… j'en sais quelque chose quand même ! Une compétence d'organisation, ça, qui est indispensable…

C'est plus aigu que dans d'autres formats ?

Oui, parce qu'il y a quand même beaucoup de choses à organiser ! Voilà. Euh… J'allais dire aussi une compétence alors d'organisation, après j'allais dire une compétence éthique aussi, alors c'est un gros mot hein… justement dans cette écoute, dans cette vigilance, dans cette non-autosatisfaction, dans… voilà. Tu vois une compétence éthique. Et puis une compétence de recherche parce qu'il faut pas se contenter de ce qu'on a et faut aller rechercher, faut aller lire, faut avancer avec les autres. Voilà… Communication aussi, avec tout le monde : N+1, N-1, N zéro… (rires) Voilà…

Ça parait quand même assez prégnant !

Ah oui, oui, oui.

C'est lourd pour toi, ça ?

En ce moment oui.

Il y a des périodes comme ça ?

Il y a des périodes, mais là ouais.

OK. Alors imaginons un scénario improbable mais quand même on va l'imaginer… La direction de l'IFSI décide d'arrêter l'activité simulation demain. Quel est ton sentiment ? (1h37'56)

Euh… alors quand même au niveau j'allais dire purement administratif un grand gâchis. Puisque des personnes formées, du matériel, bon, voilà. Maintenant il se pourrait que la direction change… Mais un gâchis administratif. Je trouverais ça du coup… d'une ambiguïté par rapport aux engagements de l'HAS… voilà. Et moi personnellement j'irais peut-être voir ailleurs. J'irais peut-être voir ailleurs.

Qu'est-ce que tu y perdrais si ça s'arrêtait ?

Ben une richesse pédagogique. Voilà… alors aller voir ailleurs c'est toujours un peu inconfortable : j'ai 57 ans, j'habite à un kilomètre et demi, c'est aussi pour ça que je suis venue là… aller voir ailleurs… voilà. Mais je me poserais des questions, voilà, je me poserais des questions.

Eventuellement tu y gagnerais quelque chose ?

A arrêter ? Oh non, je pense pas. Non. J'y perdrais, j'y perdrais.

Imaginons donc que ce scénario n'arrive pas. La simulation reste et se développe. Qu'est-ce qui en revanche pourrait te faire te désengager ? (1h39'45)

Alors… qu'on me double ! (rires)

C'est-à-dire ?

Ben qu'on ne prenne pas cas du fait que je coordonne, et que ça a un sens, voilà, surtout ça. Après si c'est quelqu'un d'autre qui doit coordonner, je l'aurais sûrement un peu mauvaise mais bon, je me demanderais aussi pourquoi. Et puis le… c'était quoi le… ?

Qu'est-ce qui t'amènerait à te désengager ?

Ah oui, ben c'est surtout ça quoi… une dispersion de l'équipe. Voilà une dispersion. C'est-à-dire une hydre à trois ou quatre têtes, quoi. Ça aurait moins de sens. Voilà, un manque de sens.

Nous arrivons presque au bout. On va revenir sur des choses un peu plus opérationnelles. Comment se passe la conception d'une séance de simulation ? (1h41'04)

La conception ? Donc généralement on se regroupe, on travaille en groupe. Donc initialement c'était le groupe de quatre. On faisait tout ensemble. Là maintenant, on travaille avec les responsables d'unités d'enseignement. Et quand je dis « on » c'est deux personnes ou trois. Là par exemple, pour la 4.6.5.4, je travaille avec Daniel et Elise. Sachant que on… j'ai décidé… je leur ai dit… évidemment le contenant… le contenu, plutôt, de l'UE était de leur ressort, hein, puisqu'ils maitrisent la 5.4, même si je l'ai faite par ailleurs, mais… voilà. Et que moi je restais en conseil technique sur l'élaboration de l'évaluation sur cette unité d'enseignement et sur cette unité intégrative.

Donc il y a des rôles bien précis.

Il y a des rôles bien précis.

Les séances de simulation, donc, comme tu as dit, sont co-animées. A deux ou trois formateurs. Comment ça s'organise cette co-animation, pour une séance ?

Généralement on décide le matin même, ou ça peut être avant, on se dit ben tiens par exemple, là, la dernière fois, on était sur… vendredi dernier… sur une co-animation avec les manipulateurs radio. Mais avec quelqu'un qui en avait pas fait depuis un an. Le manipulateur radio en l'occurrence, le cadre. Donc on s'était donné rendez-vous à huit heures et demi pour préparer le matériel ensemble. Bon. Il est arrivé à neuf heures, donc le matériel était déjà prêt… (rires) Euh… et on accueille le comédien… et donc on va se séparer… on va dire bon, il y a quatre scénarios, donc qui filme en premier ? qui débriefe ? voilà, qui filme en deuxième ? qui débriefe ? voilà, on va se partager la journée comme ça. Sachant que quand quelqu'un est tutoré, il assiste généralement la première fois sans forcément parler, voilà, il écoute, il regarde comment ça se passe. Puis au deuxième débriefing, il va l'animer, et puis il nous regarde s'il est un peu perdu, on complète, voilà. Mais le but pour nous, parce qu'on est partis de là, c'est qu'on débriefe seuls. Après, bon, on peut voir, parce que ça dépend de l'entente qu'il y a entre les gens. Si on sent qu'il y a des petits tiraillements, on se dit bon, on débriefe seul.

Est-ce qu'il y a une fonction particulière que tu préfères tenir ?

Non, moi j'aime bien tout faire.

Dans quel état d'esprit es-tu quand tu vas démarrer une séance ? (1h44'41)

Honnêtement… le matin, je me fais « pfft » (rires)… parce que je sais que ça va être beaucoup de tensions au niveau organisation, c'est pas encore bien… bien rôdé, voilà. Donc je sais qu'il va falloir que j'aie l'œil partout. Alors… ça, ça m'appartient, hein, je pourrais être beaucoup plus détachée de tout ça ! Mais… je savais parfaitement ce jour-là qu'on serait pas trois à préparer le matériel… donc il faut quand même préparer les câbles, tout ça, voilà. Donc c'est vrai que je me dis « faut y aller », quoi… Après, je suis super contente une fois que j'y suis, hein ! et puis le soir je suis très contente aussi.

Mais ça demande un effort important ?

Oui, parce que quand on va au X, faut partir à 7h et quart, il y a les embouteillages, voilà… on met une heure, une heure et demi, donc c'est quand même…

C'est contraignant ?

C'est contraignant. Il faut aussi dynamiser au début, parce que les étudiants sont pas forcément convaincus… Ils viennent… alors, soit ils viennent parce qu'on l'a proposé, donc ils s'inscrivent : on a des aficionados, hein ! Il y en a qui sont accros, hein ! Et puis il y en a d'autres, il faut aller les chercher quand même… c'est-à-dire que c'est obligatoire. Voilà. Pour x raisons. Soit parce qu'on dit que ça va être bien pour eux, parce qu'ils ont bien travaillé et qu'ils vont être contents après. Ou alors parce qu'il y a des problèmes de communication, ou autre chose et que…

Ah oui, parce que vous sélectionnez les étudiants qui vont… ?

On sélectionne. C'est le référent pédagogique qui va sélectionner.

Ah oui, on prescrit la simulation en fait ?

Voilà. Une prescription, voilà… Et c'est pour ça que je me dis que ça serait bien de passer par l'évaluation, parce que comme ça tout le monde va y passer, et il y aura plus besoin de choisir untel, ou untel, ou untel. Voilà.

D'accord, OK. Donc finalement une tension au départ.

Dans quel état d'esprit ? Je suis contente et en même temps, faut y aller aussi, quoi. Voilà. Parce que c'est aussi beaucoup d'attention, mais une fois que je suis prise dans la dynamique, ça va.

OK. Bon, nous arrivons au terme de mes questions. Elles ont été un peu dans le désordre mais bon… Est-ce que tu aurais des choses à rajouter, qu'on n'aurait pas évoquées et qui te sembleraient importantes ? (1h47'17)

… euh… pas tout de suite… c'est vrai que c'est bien que ce soit inscrit… que désormais la simulation soit inscrite dans la formation, dans les textes. Maintenant je pense qu'il va falloir être vigilant et qu'il faudrait qu'on s'évalue. Que chaque IFSI ait un projet et s'évalue. Pour être dans la certification.

Donc une démarche qualité ?

Une démarche qualité. Je me demande si c'est pas ça que je vais choisir comme thème pour mon DU… Peut-être bien… Après… Voilà, qu'il y ait quand même une… une reconnaissance quelque part, parce que c'est pas… c'est quand même un gros travail de préparation et… ça se fait pas juste comme un autre outil pédagogique, quoi. Bon. Donc ouais, que ce soit reconnu, ce serait bien. Parce que là, dans les textes, c'est inscrit, mais il y a pas vraiment, tu vois, c'est pas écrit « par une équipe pédagogique formée », tu vois, avec un projet bien précis. Tout ça c'est un petit peu vague. Et je pense que ça peut être… parfois un peu délétère peut-être pour les étudiants. Donc voilà. Tu sais je me souviens j'ai été très marquée par cette personne dont j'ignore le nom… ça c'est pas bien grave, mais au moins le métier… quand on était à N, il y avait un monsieur qui était au fond de l'amphi, qui nous avait dit « mais est-ce que vous pensez pas que vous jouez aux apprentis-sorciers ? ». Et donc, bon, c'est vrai que je lui avais répondu que alors « à ce moment-là, pour les mémoires c'est pareil… », dès le moment où on se met en position de formateur, on a un certain pouvoir sur les étudiants, et qu'à partir de là, tout le monde peut être apprenti sorcier ! Et moi, je me dis que la formation, enfin la simulation, la posture du formateur en simulation, ça peut être tout et n'importe quoi. Donc il faudrait que ce soit beaucoup plus… encadré. Plus encadré.

Quand tu parlais de reconnaissance, c'était dans ce sens-là ou c'était… parce que j'ai eu l'impression… la première chose que j'ai compris quand tu as évoqué ça, c'était que c'est une activité qui demande beaucoup d'investissement et ça mériterait que ce soit reconnu ?

Oui, alors dans l'équipe pédagogique. D'accord. Mais également… je veux dire, à partir du moment où on monte un projet de ce type, faudrait aussi que ce soit reconnu au niveau pédagogique pur, pour éviter certaines dérives aussi.

Tu vois ça comment ?

Ben, je ne sais pas encore… mais je pense que ça devrait être inscrit dans les projets pédagogiques en tout cas.

En même temps ça peut être inscrit dans les projets pédagogiques et…

Non respecté ? oui, oui, aussi….

Qu'est-ce que tu verrais comme seuil ou comme barrière, ou comme balise aussi… à ça ? à ce risque-là que tu évoques ?

Alors qu'il y ait des centres de simulation avec des gens quand même formés et qui y travaillent à plein temps, pour pouvoir accueillir les équipes et puis les guider.

Tu veux dire sortir la simulation des IFSI ?

Oui. Ou alors avoir des équipes mobiles. Pourquoi pas ?

Des formateurs qui…

Pourquoi pas ? ça aussi ça peut être intéressant. Après il faut aussi laisser l'autonomie… et puis permettre aux gens de se former aussi… avoir de l'imagination… et puis être rigoureux… voilà, faut pas non plus… Mais euh… De toute façon, le phénomène de mode il est aussi… je verse dans l'autre côté mais… vu l'investissement, il est quand même à noter que tout le monde peut pas rentrer dans la simulation… en faisant n'importe quoi, parce que il y a quand même du matériel à acheter, quoi. On sait qu'il y a des IFSI qui ont acheté du matériel et qui s'en servent pas parce que c'est trop compliqué, quoi. Mais bon, je pense qu'à partir du moment où la simulation rentre dans les IFSI, il faut quand même des personnes référentes qui soient formées et qui soient garantes… de cette pédagogie.

Donc il faut qu'il y ait un contrôle ?

Il faut qu'il y ait un contrôle. Le temps que les gens soient autonomes. Il faut qu'il y ait un contrôle.

OK. Je te propose qu'on s'arrête là.

Ben c'était très intéressant parce que moi ça m'a permis de réfléchir et de poser les choses !

Merci beaucoup.

Ah et puis j'ai juste noté… ça a un petit rapport avec la simulation mais comme je suis référente aussi de l'anglais, j'essaie de prévoir un petit voyage en Angleterre, à Brighton, et dans le programme il y a un après-midi simulation en santé ! in english ! donc on va voir si les étudiants, les meilleurs en anglais, qui sont généralement les meilleurs en tout, sont intéressés par ce voyage !

C'est un beau projet ! (…) *Fin de l'entretien.*

Anne – Entretien n°2 : Débriefing à chaud - Janvier 2016 – durée 7'57

Alors un petit débriefing à chaud de cette journée… Je voulais savoir d'abord quel était ton sentiment à la fin de cette séance ? Comment tu te sens ?

Ah je me sens… emplie de bonne énergie. C'est… c'est une bonne dynamique je trouve… pour… pour faire émerger ben… les compétences individuelles ou collectives… et puis avoir un contact différent avec les étudiants. Beaucoup plus tonique. Et… d'échange.

Ça tu le perçois vraiment différent ?

Oui. Oui.

Sur un plan très pratico-pratique finalement, comment s'est passée cette séance de ton point de vue ? (0'54)

Euh… Bon, trop euh… inorganisée j'allais dire… on est sur une séance… enfin une séance inclue dans une semaine de simulation en santé, à laquelle j'ai pratiquement pas participé. Donc en fait j'arrive aujourd'hui sans préparation. Voilà. Sauf le fait que je sois habituée à la simulation en santé et que voilà, il y a pas trop de surprise à ce niveau-là… j'ai participé heureusement aux TD, donc je suis pas…donc heureusement… Mais sinon, c'est vrai qu'on est arrivées ce matin sur les chapeaux de roues, enchainer… j'avais pas pensé au fait qu'il y avait donc euh… et le fait que tu fasses ton étude, et le fait que je doive tutorer aussi un formé à la simulation. Donc ça faisait… voilà, deux choses…. Mais bon, après…

Ça t'a mis une pression particulière ?

Non, non. Non, ça m'a pas mis de pression. Non, non. Juste que bon, voilà.

Ça faisait plus de choses à…

Oui, et puis euh… j'aime pas trop… moi j'aime bien quand les étudiants sont tous immergés dans la simulation. Là il y avait une partie qui faisait de la simu, et les autres qui écoutaient, qui observaient. Bon, plus ou moins. Donc, voilà… c'est… cette dynamique ne… cette organisation me plait moins, quoi.

OK. On reviendra là-dessus la semaine prochaine. Qu'est-ce qui finalement pour toi serait l'épisode le plus satisfaisant aujourd'hui ? (2'43)

Euh… ben non tout m'a plu… Le fait de jouer aussi m'a bien plu.

De jouer ?... la voix off tu veux dire ?

De jouer le patient. Oui, oui. De débriefer… voilà. Ça… ça m'a plu.

Qu'est-ce qui selon toi serait en revanche l'épisode le moins réussi ? (3'07)

La préparation des… du premier dossier. Où effectivement… ben, il y avait pas la date dans le dossier, et donc il y a eu une mauvaise préparation. Euh… maintenant c'est là où il y a la réactivité qui rentre en charge et tout le monde est pas réactif de la même manière… et je peux pas non plus, moi, indiquer aux autres tout ce qu'ils doivent faire…

Selon toi, ça a eu un impact sur le déroulement de la gestion de la situation par les étudiants ?

Ben moi je me dis qu'on a pu récupérer… que j'ai pu récupérer justement… euh… en faisant noter que il y avait pas ces dates et donc… dans le débriefing, l'importance d'avoir des dates…

Après-coup…

Après-coup, voilà. C'est ça. Sur le moment je me suis dit « ah zut ! la personne n'a pas préparé son dossier »

Quels ont été les imprévus à gérer ? (4'13)

Les imprévus à gérer… ben ça, par exemple, les dates qui étaient absentes du premier dossier… Euh… j'en ai pas vu beaucoup… d'imprévus…. Ben… les papiers qui manquent dans… dans le dossier…. Euh… La seringue de cinquante millilitres qu'il y a pas, le matériel, voilà qu'il n'y a pas. Alors qu'on pourrait s'attendre à ce qu'il y soit. Euh… voilà. Une certaine dépendance par rapport à ce laboratoire, où il y a pas forcément tout.

D'accord. Qu'est-ce qui t'a le plus surprise ? (4'58)

… Ben le fait qu'ils soient quand même assez présents, les étudiants… Et là, j'ai survolé, hein, très rapidement les questionnaires post-simulation… A part un ou deux qui sont pas contents d'être là, parce que c'est au KB, la plupart sont toujours dans une dynamique d'apprentissage… et bon, j'ai trouvé les deux groupes assez présents et…

Et ça, ça t'a surprise ?

Euh… agréablement, oui. Oui, parce que, vu le contexte, c'est la fin du semestre, il y a beaucoup d'évaluations, je pensais qu'ils seraient plus réticents.

OK. Comment juges-tu ta propre action au terme de cette séance ? (5'39)

Euh… alors d'un côté, euh… ben j'étais bien dans mon rôle je pense…j'arrive maintenant à faire la part… vraiment dans la grille DASH, améliorer avec ce qu'il faut faire…. Euh… c'était quoi la question déjà ?

Comment juges-tu ta propre action au terme de cette séance ?

Ah oui, c'est ça… euh… Ben, je suis réactive. Et je pense que c'est hyper-important parce que sinon, ça fonctionne pas quoi. Il y a… il faut…

Réactive, tu veux dire… dans quelle activité ?

Réactive dans la préparation du matériel, enlever les lunettes d'oxygène parce que il y en avait pas besoin… ranger la seringue électrique parce que, au deuxième scénario, si on l'avait laissée ça aurait induit les étudiants que… Bon. Je me rends compte que l'expérience joue. Surtout dans le fait que on est aussi beaucoup… on a été beaucoup dans… comment dire… ben dans une dynamique de construction… voilà, avec l'IFSI… sans avoir du matériel, donc dans le… l'imagination. Et que donc, voilà, ça permet aussi d'être réactif et d'aller plus vite, quoi.

D'accord. OK. Qu'est-ce que tu aurais envie de garder de cette séance pour ta pratique future ? (7'13)

J'ai bien aimé… alors moi, je leur avais donné le CRM. Donc j'ai bien aimé la grille qu'ils ont faite. Ça permet, au niveau grille d'observation… bon alors je sais pas, je l'ai pas encore assez analysée par rapport à l'observation

qu'ils peuvent en faire mais j'ai trouvé ça très bien. Ne serait-ce que pour le débriefing… ça permet aussi de… faudrait que je regarde avec la grille DASH… pour… voilà.

Toi, ça t'aide tu veux dire dans le débriefing ?

Oui, moi j'ai trouvé… en la reprenant à la fin, pour voir avec eux, j'ai trouvé qu'il y avait des idées intéressantes.

D'accord. Je te propose qu'on s'arrête là pour aujourd'hui. *Fin de l'entretien*

Anne – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation - Mars 2016 – durée 1h49

Introduction ➔ 1'46. Donc dans un premier temps, est-ce qu'il y a un moment particulier ou plusieurs, qui te semblent significatifs de ta pratique pédagogique dans ce format et sur lesquels tu aurais envie de revenir ?

Alors si je devais faire partager – certes c'est manichéen – mais entre ce qui va et ce qui va moins bien, euh… je dirais que la dynamique… j'instaure une dynamique. Ça, j'ai pas trop de problème à ce niveau-là. J'arrive à… enfin dans la séance complète, à ne pas oublier trop de choses. Que ce soit dans le briefing – mais je vais voir ça dans les axes d'amélioration – voilà, l'organisation de la journée, la bienveillance, enfin bref, les concepts qui vont autour. Après, le pré-brief, je crois que j'en ai fait un seul, je crois que c'est les éléments… voilà. J'essaie d'être toujours très attentive à ce qui se passe, à ce qui se joue. Que ce soit devant l'écran, quand on est dans la salle de débriefing, avec les étudiants, ou bien dans la régie où on est donc très interactif avec la simulation. Et puis quant au débriefing, je note que, avec un recul de trois ans, j'arrive à mener des débriefings sans prendre de notes. C'est-à-dire que quand même les séquences sont assez courtes, mais ça.. ça… Alors axes d'amélioration… oui, là j'ai oublié, la dernière fois, de parler de la pédagogie par l'erreur. Même si on ne s'étend pas, finalement, beaucoup sur l'erreur. Et du coup, ça me fait penser que ça serait un axe d'amélioration intéressant que, tout comme on présente les unités d'enseignement avec les étudiants, on puisse présenter un petit peu plus aux étudiants cette pédagogie. On le fait en début d'année, sur un petit film, mais finalement ça reste assez abstrait pour eux. Et je pense qu'il serait intéressant, quand on présente les unités d'enseignement, ou les unités intégratives, comme maintenant on va essayer de fixer la simulation comme un outil dans une UE, voire même sur des UI, il serait intéressant de présenter vraiment la pédagogie, qui est l'essence même de la simulation en santé. Pourquoi est-ce qu'on utilise ce type d'outil.

Là tu as eu conscience de ce besoin-là sur la séance de l'autre jour ?

C'est peut-être l'expérience qui fait que maintenant ça me vient à l'esprit et pas avant. Peut-être parce que on est tous, enfin je parle pour tous mais on est un certain nombre à être emballés par cet outil… mais finalement, euh… en ne l'exploitant pas suffisamment en tant qu'outil pédagogique. Alors je m'explique : on l'utilise comme outil pédagogique. Mais d'une manière on va dire… euh… immédiate. Et sans réfléchir vraiment… à l'impact. Même si on sait qu'il y en a un, peut-être qu'il serait intéressant qu'on creuse un peu plus là-dessus, et qu'on l'explique aux étudiants. Parce que du coup, ils n'ont pas forcément les tenants et les aboutissants.

Et en quoi ça te parait être un manque pour eux ?

Ben, étant donné que c'est quand même stressant, que c'est quand même une remise en question de leur agir, au plus profond, devant un public, avec des collègues, il me semble quand même important de soutenir ces expériences par vraiment une explication pédagogique.

Là actuellement tu penses que tu ne l'as pas suffisamment faite ?

Oui, parce que je pense que c'est plus ludique que… enfin, c'est plus montré comme un outil ludique, et que eux sont peut-être pas suffisamment conscients de ce qui est en jeu. Et que le briefing ne suffit pas. Le briefing ne suffit pas.

Tel que tu l'as fait.

Oui, enfin, tel qu'on le fait. En général. On pose les choses mais je trouve que ça devrait être un peu plus développé.

Ce que tu dis là, est-ce que c'est étayé par des repères particuliers ? tu dis j'y ai réfléchi un peu, mais qu'est-ce qui soutient cette réflexion ?

Alors… ben peut-être parce que tu me poses la question. Et que de temps en temps, voilà, les neurones se connectent ! (rires) ça fait tilt ! maintenant, je sais qu'en en parlant… je me souviens qu'à la dernière réunion du L., il a été évoqué, comme à d'autres moments, que le fait qu'on ait beaucoup d'étudiants, que ce soit en médecine ou en soins infirmiers, fait que tout le monde ne peut pas passer, et que pour gagner du temps, on pourrait faire le

briefing bien en amont. Au moins la partie pédagogie, bienveillance, les règles. Les règles de la simulation, on pourrait les faire bien avant en amphi. Et ce qui fait qu'on gagnerait du temps sur le briefing quand on est en petit groupe. Et ce serait plus la connaissance du matériel… voilà. Et juste rappeler en deux phrases, finalement, quand on fait le briefing in situ, rappeler… et qu'on pourrait, du coup, sur des plus grands groupes, on pourrait réfléchir un peu plus sur… sur l'incidence qu'a la simulation sur l'apprentissage pédagogique.

Est-ce qu'il y a d'autres moments ou épisodes un peu clés, tu vois, juste des petits moments qui ont été particulièrement pour toi significatifs ?

Oui, alors bon, je t'en avais parlé. Le fait que le dossier n'était pas prêt. Et que, ben, heureusement qu'on a rebondi ! voilà. Mais le dossier était pas prêt.

Tu peux décrire ce moment ?

J'étais sur le débriefing (de la situation d'avant), et donc je n'avais pas préparé la situation. Je n'avais pas préparé le matériel. Enfin, c'est pas moi qui avais préparé le matériel, les outils.

C'est-à-dire ?

Le dossier du patient, la salle et puis la préparation du mannequin. Et donc ce qui s'est passé, lors de la simulation, quand j'ai répondu au téléphone lors de l'alerte des étudiants, et que j'ai demandé à l'étudiant « depuis combien de temps le patient était hospitalisé ? de quand datait la prescription ? ». Ils m'ont répondu, après avoir regardé dans le dossier, « il n'y a pas de date ». Donc je l'ai noté qu'il n'y avait pas de date. Je me suis dit « pourtant on la prévoit ». Mais bon, il y a pas de date, il y a pas de date. Et donc au débriefing j'en ai reparlé. Et ils m'ont dit « il y avait pas de date ». donc j'ai regardé dans le dossier et effectivement, il n'y avait pas de date. Ce qui m'a fait penser qu'il y avait eu un oubli. Que ce n'était pas complet. Et que ça, ça nous appartenait à nous.

Qu'est-ce que tu as fait à ce moment-là ?

Ben j'ai rebondi sur les vigilances. J'ai rebondi en leur demandant qu'est-ce qu'ils pouvaient me dire par rapport à cette absence de date sur la prescription, en quoi ça pouvait être gênant, quelle était leur idée là-dessus. Et du coup, on est parti finalement sur un débriefing qui n'avait pas lieu d'être par rapport à l'objectif pédagogique initial. Mais voilà, j'ai dû réajuster.

Donc tu as utilisé ce manquement de votre part, finalement, en le transformant en objectif pédagogique ? c'est ça ?

Oui.

Qu'est-ce que tu as ressenti à ce moment-là ?

En une fraction de seconde, je sais pas en combien de temps ça se joue, je me suis dit « et zut ! Ben voilà, il y a quelqu'un qui n'a pas fait son boulot ». (rires). Bon voilà. Après, bon, je me suis dit « ben c'est pas grave, on va faire autrement ». C'est bien parce que j'ai pu relancer sur autre chose. Après, c'est pas forcément toujours possible, ça dépend. Bon, également, sur la même situation, il y avait un problème de matériel qu'on laissait dans la salle alors qu'il ne devait pas y être, donc j'ai réajusté en enlevant le matériel qui n'était pas utile, et qui pouvait induire les étudiants sur autre chose. Ce pousse-seringue électrique qui était là pour le premier scénario, n'avait rien à y faire pour le deuxième.

Parce que le patient n'avait pas ce traitement-là, c'est ça ?

Oui.

Qu'est-ce que tu en retiens de cet incident-là ?

J'en retiens un constat… que… que… ben, je veux pas critiquer, même si je suis peut-être en train de le faire, mais je pense que tous les formateurs formés à la simulation, n'ont pas encore – j'espère ! – une vision générale des impératifs de la conduite d'une simulation en santé. C'est-à-dire le lien entre la préparation du matériel, les outils, euh… et le débriefing, par exemple. Souvent ils vont se focaliser sur le débriefing, alors qu'il y a toute une séance à organiser.

Quel impact ça a ?

Ben ça peut avoir un impact… je veux dire, ça vient peut-être du fait qu'on anime des TD. Et que, voilà, le formateur repart sur une animation, en prenant la parole, en organisant le débriefing, mais ne fixe peut-être pas tout ce temps de préparation comme on pourrait préparer un TD, par exemple. C'est-à-dire que là, j'ai encore l'impression que certains – pourtant on est formés, hein – découvrent cet outil pédagogique qu'est la simulation

en santé, et ne vont pas faire le lien par exemple avec un TP. Et la préparation de la salle finalement… la séance complète, voilà.

Si j'essaie de reformuler ce que tu dis, tu penses que finalement les formateurs n'ont pas forcément pris conscience de toute l'ingénierie, de tout l'aspect logistique, de l'importance de l'aspect logistique ?

Oui, oui.

Pour conduire cette séance à ces objectifs, c'est ça ?

Oui. J'ai remarqué par exemple que dans le… alors peut-être parce que je coordonne et que j'aime bien avoir une vision – au moins les journées où j'y suis – de ce qui se passe. Mais dans le scénario de l'AVC, de la récidive de l'AVC, il se trouve que le patient parle au début et c'est quand les étudiants sont là depuis une minute, qu'il se met à avoir une voix… hachée, enfin qui… qu'il a sa récidive d'AVC, quoi. Hein, les problématiques de voix, d'aphasie, etc. Et là, le formateur en question n'a pas respecté le scénario.

C'est à dire qu'il a pris une voix aphasique d'emblée, c'est ça ?

Oui, d'emblée.

D'accord, ce qui ne permettait pas d'avoir cette progression…

Oui.

Et ça, comment tu l'expliques ?

Manque de préparation ? d'attention ? de jeu peut-être aussi ? de raccourci d'informations ? peut-être de stress aussi, hein ?

Ça me fait rebondir justement sur un épisode que j'avais identifié, quand tu as été, toi, aux manettes, à la régie, pour ce patient, pour cette situation-là. Si mes souvenirs sont bons, le patient était installé avec un œil fermé. Et à un moment donné, tu te souviens de ce que tu as fait ?

Je lui ai rouvert les yeux.

Oui.

Voilà, parce qu'il était pas… enfin il était resté avec un œil fermé.

Du coup, c'est ce qui s'est passé pour toi, dans ta tête, là, de te dire…

Ben il faut que la réalité soit là ! que ce soit le plus crédible ! donc l'œil se ferme quand il a ce problème de récidive et pas avant !

Il y avait un problème de timing.

Oui.

Donc tu l'as réajusté en situation.

Oui.

D'autres éléments ?

Bon alors c'est vrai que ce jour-là, il fallait que je tutore aussi un formateur qui venait pour sa formation. Donc c'est vrai que j'étais un peu… j'avais plusieurs choses à faire en même temps ! (rires). Il fallait être très réactive aussi. J'ai failli… bon, j'ai bien réajusté parce que j'ai failli lui faire son débriefing sans lui demander auparavant de faire son auto-évaluation. Mais bon, hop, tout de suite, je me suis dit « allez, tais-toi et demandes-lui ce que lui en pense », pour après lui… lui donner mes impressions. Le biais au X, c'est la distance. Et c'est vrai que beaucoup de formateurs l'après-midi ont envie de terminer de bonne heure. Et donc on est aussi pressé, plus ou moins.

Tu penses que ça impacte la qualité de votre formation ?

Oui. Ah oui. Voilà.

D'accord. Alors je vais te proposer des éléments. Moi j'ai identifié des moments clés. Qui correspondent aux différentes phases, un petit peu. Donc je voudrais revenir sur la mise en route, le matin. Vous arrivez. Mais avant cette arrivée, est-ce que tu peux me dire ce que, toi, tu as fait en amont de cette séance pour t'y préparer.

Alors généralement…

Cette fois-là.

Pas généralement ?

Pour cette fois-là.

Pour cette fois-là, ben, je savais que les dossiers étaient sur place. Comme j'avais participé aux TD, je savais quels étaient les scénarios. Alors par contre, ce que je ne savais pas, parce que franchement j'ai pas eu le temps, c'était de voir comment ils les avaient intégrés dans la simulation.

C'est-à-dire ?

Ben c'est-à-dire comment, à partir du scénario clinique, ils avaient peut-être synthétisé le moment de prise en charge, par rapport au TD. C'est-à-dire sur tout un TD sur un patient, quel moment ils avaient choisi pour la simulation.

Pour l'exercice simulé. Et ça, tu l'as découvert juste au moment où…

Oui.

D'accord. Alors ça, c'est la prise de connaissance du scénario. OK. Donc vous étiez deux formatrices pour animer cette séance. Comment s'est faite la répartition des rôles pour la journée avec ton binôme ? (21')

Alors je… ce jour-là, on se répartit – comme d'habitude on peut dire, quand on est deux – c'est-à-dire qu'il y en a une, ou un, qui commence, qui fait le briefing. On peut pas être deux à le faire. Encore que, ce jour-là, j'ai dû faire une partie du briefing en salle, et puis après, E. est allée faire le briefing dans la salle de simulation… Non, non, elle était aux manettes, et c'est moi qui l'aie fait en salle de simulation. Voilà.

Mais ça s'est décidé…

Ça c'est décidé comme ça. Voilà. De manière spontanée.

Il n'y a pas de concertation particulière.

Non. Et puis après c'est pareil, c'est « tu commences ? ou je commence ? ». Voilà.

Il n'y a pas de règle particulière.

Non.

Est-ce que tu te rappelles comment la salle était organisée ? la salle de débriefing. (22'26)

Au niveau installation ?

Oui.

Alors la salle de débriefing, elle était installée par rangs. Il y a bien un moment où j'ai dit « tiens, il faudrait l'organiser autrement »,

Oui, tu l'as dit.

Mais ça ne s'est pas fait. Tout le monde était bien assis. Et comme j'ai pas pris non plus la décision de faire lever tout le monde et de les mettre en… en cercle, en demi-cercle.

C'est quelque chose qui t'a gênée, ça ?

Euh… ça m'a gênée à un moment parce que les trois… les trois protagonistes étaient disséminées, donc parfois on ne voit pas bien la tête parce que la personne était derrière une autre. Donc c'était un petit peu gênant. Et puis je trouve que, du coup, certains se tournent… enfin tournent leur dos, quoi, montrent leur dos à leurs collègues, et c'est quand même mieux quand c'est en demi-cercle.

Qu'est-ce qui t'a empêchée de le faire ?

J'avais commencé je pense, le débriefing. Et puis, ils étaient tous posés. Voilà, donc euh…

D'accord. Donc le briefing, c'est toi qui l'a fait. Quels étaient tes principaux objectifs dans ce briefing ?

De présenter la journée. Alors c'est vrai que je me suis un petit peu trompée, dans le sens où au début, je pensais qu'ils étaient là pour toute la journée. Mais non, c'était en demi-journée. Donc forcément ils allaient partir en fin de matinée. Donc quand ils me l'ont dit, c'est vrai que j'ai réajusté. Parce que là, c'était la première fois que c'était comme ça, donc…

D'habitude c'était en journée ?

Oui, d'habitude ils viennent sur une journée. Là, c'était sur une matinée, bon. Donc du coup, d'habitude il y a une pause, et là pas de pause, on a enchainé. Donc la présentation de la demi-journée était pas optimale. Bon, par contre, le respect des règles, pas de téléphone portable, le respect de la parole de l'autre, voilà.

Comment tu t'y prends pour aborder tous ces points ? est-ce que tu as un support ? ou est-ce que tu en as eu un, parce que là, tu n'en avais pas avec toi ? c'est quelque chose qui a été formalisé ? sur quoi tu te bases pour faire ce briefing ?

Ben sur l'expérience. Mon expérience. Et puis les règles aussi du briefing. De la Haute Autorité. Elles sont issues de la Haute Autorité de santé. Des textes de la Haute Autorité de santé. Et puis aussi je conduis la formation de formateurs au X, en binôme avec le Dr A., et nous, on s'occupe tous les deux de la partie briefing, pré-briefing. Donc voilà, c'est intégré.

Qu'est-ce qui guide ton discours ?

Alors les règles, d'une part. et puis bien sûr le contact avec les étudiants. Alors si on parle effectivement à chaque fois des téléphones portables, de Facebook, c'est parce qu'on sait que des choses circulent sur Facebook. On va parler de Snapchat aussi, de différentes choses. On tient à avoir quand même le contrôle. Donc on est bien obligé de leur parler de… de ces éléments-là. Moi, ce qui me conduit, c'est que la simulation en santé se passe de la meilleure façon possible. Donc à leur donner toutes les infos. Surtout lorsqu'ils sont en salle. Les faire toucher, les faire ouvrir les tiroirs, ils ont pas forcément la curiosité d'aller tester l'aspiration, l'oxygène, voilà, ouvert, fermé, voilà. Toucher le patient, physiquement, lever le lit, enfin voilà, toute la manipulation du matériel qu'ils ont en charge.

D'accord. Ça c'est sur la partie visible de l'environnement. OK. Je vais te proposer un petit extrait. D'accord ?

Hum ! (rires) on n'a pas l'habitude de s'écouter…

C'est vrai. J'en avais sélectionné deux. J'en ai un sur le temps en salle de débriefing, où tu poses le cadre. Et puis un autre temps où tu fais la présentation de l'environnement.

EXTRAIT : **B02 début ➔ 2'14** /&/ **7'35 ➔ 10'25** ***(p.3)*** *Pose le cadre règlementaire et éthique, explique la simulation, évoque le droit à l'image et l'usage qui peut être fait des films lors de colloques*

Donc…

Le droit à l'image.

C'est important de l'annoncer ?

Oui. Ça fait partie des règles. C'est vrai que dans la formation, ils sont pas filmés. On leur demande d'un côté de pas se filmer entre eux, et nous, on les filme. Donc ça peut paraitre ambigu. Et d'ailleurs, alors là il n'y a pas eu d'exemple, mais une autre fois, il y a quand même deux personnes qui ont refusé qu'on utilise leur image. Donc comme son nom l'indique – droit à l'image – on permet ou on permet pas.

Là, en t'entendant, comment tu envisages ta façon d'être ? tu te rappelles comment tu étais ? dans quelle position ?

Je devais être debout.

Ouais.

Alors de par la façon de… comme la salle était rang par rang et que je suis petite, si je m'assoie, j'ai l'impression de pas voir tout le monde.

C'est important pour toi de voir tout le monde.

Voilà. Pour moi, c'est important de voir tout le monde. Et si je m'assoie je ne peux pas voir tout le monde. Alors c'est vrai que l'on dit qu'il faut se mettre à la hauteur de…, etc. bon, comme je suis pas bien grande, je pense pas

qu'ils soient… qu'ils ressentent une supériorité de ma part, de par la stature. Bon, je sais que j'utilise mes mains, que je suis dans l'ouverture avec eux. Là, en m'écoutant, j'ai une voix qui est posée. De temps en temps, il y a des « hein » ! il y a des petites hésitations, mais je pense que j'ai une voix persuasive. A mon sens. Je pose les choses.

Alors je te propose un autre extrait, où là, tu étais donc dans la salle

EXTRAIT : **B02 : 21'57 ➔ 25' *(p. 3)*** : *les ESI s'affairent autour du chariot (Anne est en retrait, les regarde, « souvenez-vous du SAED, SAED, ça peut aider ! Vous pourriez en avoir besoin… »)*

Quels étaient tes objectifs, là ?

Euh… de leur présenter le matériel, d'une part, qu'ils pourraient utiliser. Avec humour de leur montrer que c'est pas toujours rangé. Ça c'est encore… voilà… de les préparer aux éventuels scénarios qui pourraient être joués. De leur montrer qu'ils n'étaient pas seuls, qu'ils étaient donc reliés avec un téléphone à quelqu'un qui pouvait leur répondre. C'est vrai qu'on pourrait leur donner des exemples : infirmière, médecin… Et puis je les invite surtout à manipuler, à toucher, à regarder.

Et alors à la fin « souvenez-vous, le SAED » …

Ça peut aider.

Ça, ça ne faisait pas partie du matériel, mais tu as amené cet élément…

Oui.

Quelle était ton intention ?

Alors, c'est parce que j'ai fait le lien avec le téléphone. (rires) ça m'est venu comme ça. Et que, ben s'ils devaient utiliser le téléphone, là aussi, je leur ai expliqué je crois, à un autre moment, que l'HAS avait promulgué ce SAED, qui permettait donc de transmettre les informations d'une manière plus organisée, plus hiérarchisée, pour transmettre les informations infirmier-médecin.

C'était important pour toi de le rappeler aux étudiants avant de démarrer la séance.

Oui, pour moi, ça imageait. Là, ils doivent pouvoir faire le lien avec téléphone et transmission. Et donc transmission… c'est un élément qui vient de sortir, il n'y a pas très longtemps, et j'avais demandé justement à mes collègues qui s'occupent de l'unité intégrative de le rajouter. Parce que je me suis dit, c'est pas la peine que ça reste à l'HAS. L'HAS nous l'a envoyé, il faut qu'on le mette dans les TD. Et je me disais que c'était une bonne idée, parce que généralement, ils restent jamais… dans leur situation, ils appellent tout le temps, ça les rassure, et puis c'est aussi un objectif pédagogique, pour certains scénarios, d'appeler. Donc autant qu'ils appellent selon les règles préconisées.

Cet objectif pédagogique il est annoncé ou il n'est pas annoncé au départ dans l'introduction de la séance ?

Non, on les donne pas les objectifs pédagogiques.

C'est un choix collectif ? comment ça s'explique ?

Ben ça s'explique… oui, c'est un choix collectif. Je pense que pendant les formations qu'on a pu avoir, on n'a pas eu non plus les objectifs pédagogiques… même si l'HAS en parle. Bon, c'est vrai que nous, dans la formation que l'on donne aux autres, on parle des objectifs pédagogiques, mais on les annonce pas au départ. Par contre c'est lors du débriefing qu'on peut éventuellement leur demander « à votre avis, quel était l'objectif pédagogique ? »

Ce que vous faites, d'ailleurs.

Voilà.

Donc plutôt a posteriori.

Ben oui, parce que si on leur donne avant, ils savent déjà sur quoi on va attendre la prestation.

Et ça, pour toi, c'est quelque chose qui n'est pas souhaitable dans ta pratique ?

… alors jusqu'à présent non. Là, ce qui m'a interpellée sur les séances, sur la séance à laquelle tu as assisté, c'est que finalement, à un moment je me suis dit « mais ça va être trop facile ! ils ont eu les TD avant ! ». Et pour moi, c'était… j'étais perplexe parce que je me suis dit « c'est même pas la peine de faire de la simulation ! ». Enfin, je veux dire… et au vu de ce qui s'est joué, et des débriefings qui ont suivi, ben… je veux dire… eux étaient très

contents, parce que ça a mis… en parole, la musique qu'ils avaient vue avant, la partition. Mais finalement c'est intéressant. Parce que même quand ils ont eu les TD et les réponses, ben ça les empêche pas de faire autrement lors de la simulation.

Alors c'est intéressant ce que tu dis, parce que du coup, tu dis « d'un côté, il faut pas leur donner les objectifs sinon ce serait trop facile », et en même temps, là, tu viens de dire « Le SAED, ça peut aider »…

Oui.

Comment tu expliques ça ?

Ben… je voulais leur rappeler que… ben peut-être parce que pour moi, c'est prégnant ce SAED. Et que j'essaie de l'instiller partout où il y a des transmissions. Je me suis dit « ils vont peut-être l'oublier », donc je le rappelle maintenant, voilà.

Plutôt qu'à posteriori.

Plutôt qu'à posteriori. Comme un outil, finalement, qui pourrait être inscrit près du téléphone. Comme un protocole. D'ailleurs, ce serait intéressant d'avoir un petit cahier de protocoles.

Un petit cahier de protocoles…

Une sorte de… pour nos scénarii, finalement.

Quels genres de protocoles ?

Eh bien, par exemple, comme on l'a vu après avec l'hypoglycémie. D'avoir – ça je peux en parler à mes collègues – ouh, tu vois, c'est utile ! – un classeur de protocoles avec différents protocoles, ça peut être des protocoles d'hygiène, des protocoles douleur, des protocoles hypo ou hyperglycémie… et puis un protocole de transmission ! pourquoi pas ?

Bien. On va passer à la mise en œuvre. Donc on est sur la première situation. La situation numéro 1, celle du patient pour lequel il fallait qu'ils repèrent le surdosage en morphine. D'accord ? Tu es donc dans la salle de débriefing et tu vas faire le rôle du médecin. Alors je vais te proposer cet extrait.

EXTRAIT : **B03 : 9'25 ➔ 11' (p. 5) : sit 1 matin :** appel au med. *(susp. surdosage morphine, PM non datée, facilitation dans le rôle du médecin)*

Alors, comment es-tu intervenue dans cette situation ? (46')

Alors je pense que, bon, elles ont dû se présenter, je sais plus trop. C'est vrai que sur le moment je me suis dit « bon, qu'est-ce que je dois faire ? », c'est vrai que je m'étais pas trop préparée, donc c'était vraiment de… voilà, sur la morphine. Bon, elles donnent des éléments, les paramètres vitaux, c'est bien. Elles ont arrêté le… elles ont fait ce qu'ils fallait faire. En gros. Elles ont arrêté, etc. Qu'est-ce que je vais bien pouvoir leur dire ? et là, je leur dis… pour en fait allonger le temps des transmissions, essayer de creuser un peu, quoi… et là, je leur dis, bon allez, « depuis combien de temps – ça me vient comme ça – depuis combien de temps il a de la morphine ? ». Parce que finalement, est-ce que c'est vraiment la morphine ? S'ils l'ont mis il y a cinq minutes, bon… Et là, je sens que… je les mets en difficulté.

Oui. Alors que ton but n'était pas là ?

Ah ben non, moi, elles m'auraient dit « aujourd'hui », j'aurais dit « bon ben écoutez, très bien, j'arrive ». Donc je sens que je les mets en difficulté, mais en même temps, maintenant que j'ai lâché le… (rires), que je leur ai demandé, je suis en droit d'attendre une réponse. Donc je leur redemande, je crois. Et donc… *(on frappe à la porte)* Donc… bon, elles cherchent, etc. et là, elles me disent « il y a pas de date ».

Qu'est-ce qui se passe là, dans ta tête ?

Ben, là, là, dans ma tête, je me dis « il y a un problème ! ». Il y a un problème dans le dossier. Et là, bon, je crois que je leur dis « bon, ben, je vais venir ». Et puis je leur dis « vous préparez l'antidote », en me disant aussi « est-ce qu'elle vont sortir le bon ? », « comment je vais pouvoir… ? »… Parce que je pense toujours, moi, après, au débriefing. Et il faut qu'il y ait matière. Donc faut que je leur demande… j'aurais pu leur demander aussi de le mettre… mais je crois qu'il était déjà sous oxygène. Je crois. J'aurais pu leur dire « ben préparez le matériel qu'il faut pour ventiler », par exemple. Ou « allez chercher le chariot d'urgence ». j'ai pas… voilà.

Là, ta préoccupation, tu dis « j'ai une arrière-pensée » – hein, je refais le geste que tu as fait – c'est-à-dire tu anticipes ton débriefing. Tu dis « il me fallait de la matière ». Tu avais le sentiment de ne pas en avoir assez de matière avant ?

Peut-être pas suffisamment. Et puis surtout, voilà, cette histoire de date, il manquait quelque chose… donc là après, fallait que je trouve quelque chose à lui répondre quoi. Et bon, ben, j'ai pensé à ça. Et en me disant « ça sera toujours exploitable ». Parce que de toute façon, je savais quand même de quoi était fait le scénario. Donc c'était une réaction de surdosage, tac, morphine, donc antidote.

Est-ce que quand tu dis « j'ai cherché à ce qu'il y ait un peu plus de matière », si j'essaie de comprendre comment tu as raisonné, tu vas me dire si je me trompe… Le fait que les étudiantes aient compris ce qui se jouait, et mis en œuvre les bonnes actions, est-ce que pour toi c'était pas suffisant comme matériau pour débriefer plus tard ?

… si, ça aurait pu l'être. Mais je voulais rajouter un élément. Je me disais que c'était intéressant. Parce qu'en plus on avait préparé l'ampoule de Narcan avant.

Avant ?

Ben dans la préparation du matériel le matin. On avait vérifié. Comme il n'y en avait pas, on avait pris une petite ampoule…

Et ça, ce n'était pas forcément prévu dans le scénario ?

Si. Si, si, c'était prévu comme objectif pédagogique.

Qu'ils préparent l'antidote ?

Qu'ils préparent, enfin, qu'ils le sortent, qu'ils l'aient à portée de main.

Quand tu regardais cette scène à l'écran… alors tu as dit « j'essaie de préparer le débriefing »… comment tu te prépares au débriefing ? qu'est-ce qui guide ton observation ?

Alors j'observe en gros selon les règles du débriefing. C'est-à-dire je regarde les actes qu'elles font. Comment elles entrent, qu'est-ce qui se passe ? est-ce qu'elles se lavent les mains ou pas ? est-ce qu'elles se présentent ou pas ? voilà. Les règles. Et puis après, tout ce qu'elles vont faire. Alors parfois évidemment je peux prendre des notes s'il y a beaucoup de choses, hein, quand même. Et puis après, comment elles se partagent le travail ? Je dois être honnête, parfois je m'en souviens pas, mais c'est elles qui vont le dire. Et puis… mais bon, il y a la grille, après, de CRM, que j'utilise pour voir un petit peu comment elles ont interagit.

Tu l'utilises pendant l'observation ? est-ce que tu avais un support, là ?

Non, j'avais pas de support, non. A un moment je crois que si, si, j'avais quand même un petit papier parce que j'ai noté quelque chose. Mais rien de… rien de construit.

C'est habituel chez toi de ne pas forcément prendre beaucoup de notes ?

Oui, c'est habituel.

C'est quelque chose que tu as toujours fait comme ça ? ou ta pratique a évolué au fil du temps ?

Ma pratique a évolué au fil du temps, et puis je me dis que je ne peux pas observer et noter en même temps.

Ça va trop vite ?

Ça va trop vite. Donc j'essaie de noter, à la limite, les gros évènements. Mais après, je me fais confiance, quant à l'organisation du débriefing.

C'est-à-dire ?

Ben c'est-à-dire pour faire émerger certaines choses, avec des questions de relance. Voilà. Après, je vais noter ce qui est… voilà, très gros. Les transmissions. Puisqu'on essaie quand même pas mal de travailler sur les transmissions, donc ben le SAED, ça aide… (rires). Et puis les compétences. C'est vrai qu'on termine par là. « Quelles sont les UE que vous avez mobilisé ? », « quelles sont les compétences que vous avez mis en action ? ». Voilà. C'est au final.

Est-ce qu'il y a eu dans les deux situations dans lesquelles tu étais débriefeur, quand tu les as observées, est-ce qu'il y a eu des éléments perturbateurs, des imprévus qui t'ont un petit peu mis en difficulté ? ou qui t'ont fait dire que ça n'allait pas être facile à débriefer ?

Ben là, tout de suite, j'en ai pas le souvenir. A part cet épisode d'absence de date. Où je me suis dit « comment je vais transformer ça ? allez hop, je vais mettre ça sur le dos des vigilances », pour que ça puisse leur être utile, hein. Evidemment, parce que c'est nous qui l'avons oubliée, on l'a oubliée, hein. Voilà. Euh… alors le gluco… le glucometer, enfin l'appareil à glycémie… bon, mais ils ont bien réagi, hein, quand même. C'est vrai qu'on aurait pu expliciter ça un peu mieux au début. Puisque c'était un curamètre qui avait été transformé en lecteur de glycémie.

Alors justement, il y a une question qui vient avec ça, c'est la question de la fidélité à la situation réelle. Finalement, comment tu la gères ? parce que tout cela n'est pas complètement conforme au réel…

Ben… je pense que là, il a manqué un facilitateur. Moi je préfèrerais un facilitateur qui dise « ah ben j'ai fait une glycémie, là, il y a deux minutes, elle était à 2,2 mmol. Enfin… plutôt que cet outil qui a été trafiqué, on était obligé de coller une étiquette dessus qui disait… déjà, il fallait que eux aient l'idée – et heureusement qu'il y a eu le TD avant – de savoir que ça pouvait être un lecteur de glycémie, avec l'étiquette à 2,2 mmol. Donc ça, je les ai trouvés très bien, très réactifs, imaginatifs, sur ce lecteur de glycémie.

Mais toi, ça ne te satisfait pas vraiment.

Non. Ça me satisfait pas.

Comment tu expliques qu'il n'y ait pas le matériel adéquat ?

Alors bon, on dépend de ce laboratoire… voilà. Là par exemple, là où on était gêné, c'est qu'il n'y avait pas de seringue de 50 ml aussi, quoi ! donc du coup c'est… il faut vraiment qu'on soit indépendant et qu'on voit notre matériel auparavant. Et un lecteur de glycémie, faudrait qu'on essaie d'en récupérer un ici, quitte à mettre, à la limite bon, peut-être je sais pas, une enveloppe avec… je sais pas… différents résultats ? et puis on leur demande de piocher un résultat ? ou alors qu'il y ait un facilitateur… Ou alors dans le scénario, ça peut être par exemple une glycémie qui baisse… avec une glycémie à 8 heures à 5 et puis à 3 et puis là, la patiente se trouve pas bien, et puis on part sur une hypoglycémie.

OK. Alors on va passer au débriefing. D'abord, ton débriefing suit-il une logique particulière ?

Oui, alors j'essaie de suivre la grille… enfin les grands items de… qui sont préconisés par la Haute Autorité de santé. C'est-à-dire, déjà, demander aux étudiants comment ils se sont sentis, quel est le vécu de leurs émotions ? en axant bien que c'est chacun qui va répondre pour lui, et pas dans une notion de groupe. Ensuite qu'est-ce qu'ils ont fait ? les faits, l'accomplissement des faits. Et puis ensuite – j'allais dire dans la foulée – pourquoi ? comment ? à partir de quoi ? essayer de relier leurs faits à leurs manières d'agir, les compétences qu'ils ont pu du coup développer… comment dire… mobiliser. Voir les liens interactifs entre eux. Ou pas.

C'est-à-dire ?

Eh bien, qui a… peut-être est-ce qu'il y avait un leadership ? des followers ? même si on les appelle pas toujours à chaque fois des followers. Oui, si quelqu'un a pris la direction des opérations ? qui a fait les transmissions ? généralement ils arrivent bien à voir les rôles. La distribution des rôles. Et puis effectivement au final, ça va être compétences mobilisées ? si c'était à refaire, qu'est-ce que vous amélioreriez ? voilà.

D'accord. Quelles sont tes intentions dans le débriefing ?

Déjà qu'ils se rendent compte que ce qu'ils font, ce n'est pas un automatisme. Même s'ils le font sans se poser de question, ils se les sont posées avant, et ça vient pas comme ça. Ça vient d'une certaine habitude, à la limite, qui a été acquise avec… en connaissance de cause, enfin, avec des savoirs.

Alors comment tu t'y es prise pour arriver à ça ?

Ben je leur pose des questions ouvertes. Je les mets parfois en face de ce qu'ils ont pu faire. En leur demandant comment ils l'ont fait. Quand ils l'ont fait… ou pas. Et puis je les écoute. Je les encourage…. C'est vrai que la dernière fois je me suis dit que je les encourageais pas suffisamment. A plusieurs moments, je me suis dit « n'oublie pas le renforcement positif ! », le feedback, etc. Bon, je leur ai dit à un moment, aussi parce qu'ils ont fait quand même globalement bien les choses. Même s'il a fallu réajuster surtout avec les transmissions médicales orales. Là c'est vrai que… ils avaient raté quelque chose. Mais oui, on essaie de leur faire pointer ce qu'ils ont fait, la manière

dont ils l'ont fait, pourquoi ils l'ont fait. Et de leur faire verbaliser si c'était la bonne manière, et s'ils referaient la même chose ou pas…

Tu parles de renforcement positif. En quoi c'est important pour toi ?

Ben pour moi c'est important parce qu'il est évident que – et les études le disent et puis ils le disent à chaque fois – c'est qu'ils sont stressés. Alors soit ils sont stressés et on le voit. Dans le sens où… voilà. Et puis ou alors ils rient. Ils rient quoi ! donc ben c'est le rire de défoulement. Et puis en même temps, c'est bien aussi de les renvoyer par rapport à cette image qu'ils peuvent avoir d'eux, qu'ils ont généralement mené la situation jusqu'au bout. Ils ont fait les choses, quoi. Donc c'est bien, c'est le but. Et qu'on est juste là pour les… pour améliorer les situations, et qu'ils se rendent compte comment ils peuvent l'améliorer. On est là pour échanger.

OK. Justement par rapport à cet échange, comment as-tu animé ce groupe ? en termes d'interactions. Comment tu t'y es prise ?

Ben j'essaie de faire parler tout le monde, et puis c'est vrai qu'après, ben ceux qui ont discuté, on les écoute, on les renvoie aussi sur ce que les protagonistes ont joué… Mais, voilà, je suis toujours debout, avec des gestes ! (rires), à les regarder, à être dans l'écoute. A pas trop parler. A maitriser ce temps de parole pour le leur laisser.

Ça, c'est une volonté pour toi. Tu sens que tu es dans cette maitrise, dans ce contrôle, ou pas trop ?

Pas tout le temps, mais oui, je m'en rends compte quand je n'y suis pas.

C'est-à-dire ?

Ben si je commence à parler un peu trop, je…

D'accord. Là, tu as beaucoup sollicité les trois étudiants qui étaient acteurs. Les observateurs un peu moins. Comment tu les as sollicités ? tu te rappelles ?

Non, je ne m'en souviens pas. Est-ce que je leur ai dit « et les autres, est-ce que vous avez quelque chose à dire ? », « est-ce que quelqu'un veut rajouter quelque chose ? »

Comment as-tu perçu cette dynamique de groupe ? alors il y avait deux groupes différents mais… c'est peut-être aussi, est-ce que tu as perçu des différences ?

Alors ce qui était délicat, c'est que généralement quand ils viennent la journée, ils savent qu'ils vont tous passer. Là, ils venaient la matinée, et tous n'allaient pas passer. Donc, on leur a demandé à chaque fois qui était déjà passé en simulation. Le premier groupe, il y a peut-être la moitié qui était passée. Par contre, dans le deuxième groupe, l'après-midi, ils étaient tous pratiquement passés. Mais… mais c'est vrai que c'est difficile de dire toi, toi et toi, là, … on laisse… on laisse quand même à ceux qui ont envie d'y aller, le fait d'y aller, quoi. Et là, je pense que ça s'est… Il y en a qui n'avaient pas envie de venir, qui ont été obligés de venir. Et ils sont pas passés parce qu'ils n'avaient pas envie d'y aller. Donc bon…

Et l'applaudissement aussi… c'est habituel après l'exercice ?

Oui, ben c'est le renforcement positif. Voilà.

Alors on va passer au débriefing, et je te propose un échange autour de la prescription de la seringue de morphine justement. Si tu es d'accord ?

Oui.

EXTRAIT : **B04 : 2'55 ➔ 7'15 (p.6)** *: débrief. sit1 matin, échanges autour de la PM de SE Morphine, non datée*

Alors qu'est-ce que tu fais là, dans ce moment ?

(rires)… non, mais c'est intéressant, hein ! euh… alors en plus, là, c'était vraiment du débriefing en live, parce que c'était pas prévu comme ça. Mais c'est pas grave ! on s'en est sorti ! (rires). En fait, j'utilise parfois leurs interrogations pour faire de la relance. C'est-à-dire que je me dis que c'est pas à moi de répondre. Qu'elles ont la…

Tu leur as renvoyé la question.

Voilà. Je leur renvoie les questions. Et ça, je trouve ça intéressant parce que… dans du transmissif où on leur donnait toutes les réponses…, là je les renvoie à leurs connaissances. Et elles trouvent ! et elles trouvent. Dans un

groupement… voilà, quoi. Et c'est ce qu'on leur demande en TD, de réfléchir ensemble, socioconstructiviste, etc., donc là, c'est intéressant. Voilà. Donc c'est vrai que je leur dis « bon, alors donc », je leur dis « donc », c'est vrai qu'il y a des mots comme ça « OK, c'est bien », « donc… », « qu'est-ce que vous faites ? », « quelle a été votre interrogation ? », voilà, je leur pose à chaque fois des questions, et c'est à elles de...

Mais en même temps tu les emmènes… tu sais où tu les emmènes…

Je sais où je les emmène. Et parfois, j'ai bien entendu ce que certains ont pu dire, et je dis « vous l'avez dit auparavant ». Donc là, voilà, comment vous pouvez l'inscrire dans ce schéma-là ?

L'interaction du groupe, là, comment tu la perçois ?

Ça peut être fouillis, là, parce que… certains disent… bon, là, il y en avait une, plus, qui me parlait. Mais chacun a tendance à vouloir parler à son tour… enfin pas à son tour justement ! en même temps. Et parfois pas celles qu'on voudrait interroger de prime abord.

C'est-à-dire ?

Celles qui ont fait la simulation.

Le fait que les observateurs s'en mêlent, tu le ressens comment ?

Ben disons que je souhaiterais que ce soient celles qui sont intervenues qui fassent cette synthèse. Parce que c'est elles qui l'ont vécu. Pour pouvoir se dire « ah, ben j'ai réussi à le faire », « ben oui, effectivement j'ai fait ça, j'ai eu raison de le faire ». C'est bien quand elles peuvent le verbaliser. Elles. Et non pas se l'entendre dire. Alors ce que l'on n'a pas fait, peut-être que tu vas l'évoquer, mais ce que l'on n'a pas fait – vas-t-en savoir pourquoi – c'est que généralement on leur propose de revoir le film. Et pour celles qui seraient dubitatives, même par rapport à notre renforcement positif, eh bien quand elles se voient, elles se rendent compte qu'effectivement elles ont fait des choses. Et pour moi, j'aime beaucoup. Surtout qu'on fait des petites séquences de cinq minutes. On peut bien prendre 5, 10, 15 minutes dans un après-midi pour repasser des séances.

Et là, tu ne l'as pas fait. Pour quelles raisons ?

Parce qu'il y avait trop de monde. Pas…. Pas toi, hein, mais entre le formateur à tutorer, l'étudiante cadre, ma collègue, … enfin voilà, ça…

Il y avait un contexte…

Oui, voilà, qui… voilà.

D'accord. Bon sur le débriefing, j'avais sélectionné cet extrait. Est-ce qu'il y a autre chose que tu voudrais dire par rapport à cet extrait, la manière dont tu l'as conduit…

Alors j'ai jamais fait de théâtre hein – quelques expériences – et je pourrais un petit peu – toutes proportions gardées, hein, surtout que je suis debout et que je ne m'assoies pas ! – me dire que bon, voilà, quand le débriefing arrive, hop, il va falloir animer… sans beaucoup de support…

C'est de l'improvisation, quelque part ?

C'est quand même un peu de l'impro ! même j'ai joué au piano, j'ai jamais réussi à faire de l'impro au piano, il me fallait toujours mes partitions, avec les notes, etc... Là, je me dis que, bon, parfois c'est quand même de l'impro, faut pouvoir réajuster. Donc le ton aussi, de la voix – la voix posée – me permet aussi de me poser, moi, et de prendre le temps parfois de réfléchir. Parce que là, j'étais pas bien sûre de moi, sur le coup de cette prescription. Parce que c'est quand même là que je me suis rendue compte qu'il n'y avait aucune date. Et que c'était pas elles qui ne l'avaient pas vue mais qu'il n'y avait effectivement aucune date. Et donc il fallait quand même… on était un peu dans l'impro, enfin… Et puis c'est très interactif, quoi. Donc selon les personnes qui ne vont pas parler – là à chaque fois on a eu de la chance, hein, ça a été relancé, il y a eu quand même des paroles – mais parfois on tombe sur des personnes qui n'ont rien à dire ! et là, le débriefing est un peu plus difficile. Il faut… enfin ça n'a pas été le cas, donc voilà.

C'est intéressant le parallèle que tu fais avec le théâtre…

Oui.

C'est-à-dire qu'on peut aussi se mettre en scène quelque part soi même, c'est ça ?…

On peut se mettre en scène, c'est ça. Tout à fait.

C'est ce que tu as fait là ?

Oui. Ah oui, oui, oui. Par contre ce qui pourrait être intéressant – bon tu sais qu'on avait fait ce travail en groupe sur la posture du formateur, etc., on avait utilisé des grilles – mais finalement on aurait dû se filmer aussi. Pour voir. Parce qu'on se rend compte, en se regardant – alors moins pour celles qui sont assises – mais pour les personnes qui sont debout, il y a toute une gestuelle de positionnement spatiotemporelle que je trouve intéressante.

Et là, si tu te remémores l'autre jour, comment tu te vois ?

Moi, pour moi, être debout, c'est être proche d'eux. C'est pas me mettre en condition supérieure. Je suis proche d'eux, je peux avoir la vision, aller un peu… Si je suis assise, je bouge plus. Pour moi c'est gênant.

Ça, ça te pose un problème…

Oui. D'ailleurs je sais pas si je l'ai fait ou pas, mais à un moment, je vais m'asseoir sur un coin de bureau. Je suis pas forcément debout tout le temps.

Tu bouges tout le temps. Tu n'es pas statique.

Voilà. Mais pour moi, être assise… je serais dans une position statique.

Et ça, c'est difficile pour toi dans cet exercice ?

Oui. Ça me fige, ça me fige.

Et comment penses-tu que ce soit perçu par les étudiants ?

Eh bien je n'en ai aucune idée ! (rires). Voilà. Je pense qu'ils le prennent pas mal… Je pense être suffisamment à l'écoute. Pour pas leur paraitre lointaine ou hautaine. Ou quoi que ce soit.

D'accord. Dans ta façon d'être avec eux…

Je trouve que finalement, être assise, même en demi-cercle, et occuper le milieu de la scène, euh… moi je préfèrerais un rond, quoi… à la limite. Qu'on soit tous en rond. Mais je me sentirais pas mieux d'être assise dans un demi-cercle où les gens sont assis. Je serais encore en représentation.

Et le rond, tu l'as essayé ?

Non, jamais. Non. Mais ça pourrait être une image plus… Mais encore que, les étudiants attendent de nous quelque chose.

C'est-à-dire ?

Ben, attendent qu'on les révèle, quelque part. et d'ailleurs on leur dit bien « non, non, vous attendez avant de parler, vous êtes en salle… ». Si on n'est pas là comme animateur, comme… Il faut qu'on soit perçu aussi comme quelqu'un qui va, non pas apporter la solution, mais qui va animer un débriefing.

Et ça, tu penses que la position au sein du groupe nécessite, pour cela, que tu ne sois pas au même niveau que les étudiants ? c'est ça ?

Oui. Pour moi, oui. Après, on voit par exemple, sur certaines photos, etc., que ça se passe autour d'une table. Tout le monde est assis autour d'une table. Oui, ça c'est bien aussi. Parce que tout le monde est assis. Mais c'est autour d'une table. C'est pas un espace vide. C'est pas un espace vide.

L'espace vide te gêne ?

Oui. Oui, quelque part.

Tu peux essayer d'expliciter ?

Alors si je me replace dans le contexte de la salle de débriefing, oui, il va y avoir ces petites chaises, là… en U. Et puis… ou en O ! avec le formateur au milieu… mais au milieu, il va y avoir du vide. Je trouve que quand il y a… ça fait un appel d'air, je sais pas, enfin… j'aime pas cette notion de vide au milieu. S'il y a une table effectivement, on peut prendre des notes, ça fait plus discussion. Ça fait plus convivial. Voilà, autour d'une table. On peut imaginer, je sais pas, une production, quelque chose. Se regarder. Le vide ne me plait pas. Voilà.

C'est intéressant, ce que tu dis. Cette perception de l'espace qui pourrait être facilitateur ou au contraire freinateur.

Oui, et puis en même temps, c'est pas habituel. D'être en O avec rien au milieu. Voilà. Tandis que autour d'une table, on sait ce qu'on y fait, à une table. On y mange, on y boit, on y discute, on y écrit. C'est un support, à la limite pédagogique – je vais un petit peu trop loin – mais un support instrumental. C'est quelque chose qui peut nous aider, à la limite, à travailler ensemble. Euh… sans rien au milieu, je sais pas. Les gens vont se regarder peut-être différemment ? enfin je sais pas, ils vont avoir quelqu'un en face… Il y a la distance, forcement. Il n'y a plus cette table qui occupe sa place de support… Là, il y a du vide, et rien ne peut s'y mettre…

Même pas la parole…

… ben… il pourrait… oui… il pourrait y avoir la parole. Mais alors sans parole, du coup… je trouve que ça va faire drôlement vide. (rires)… si la parole est difficile.

Parce que ça peut être compliqué ?

Oui. Oui.

Je voulais revenir sur un point que tu as évoqué aussi, sur la question de cette absence de prescription, enfin de date sur la prescription. Et je voulais te poser une question – alors c'est pas du tout un jugement – est-ce qu'il serait envisageable pour toi de dire « ben oui, là, on a fait une erreur dans le dossier, c'est de notre faute, il y aurait dû y avoir une date, et donc ça vous a gêné » ?

J'aurais pu, oui. C'est envisageable. Mais du coup, je me suis servie de ça, pour autre chose. Je me suis dit, ben quitte à ce qu'il y ait eu cette lacune, autant qu'elle serve. Autant qu'elle serve. Tu vois, par exemple, la seringue électrique qui serait restée… alors bon, on aurait toujours pu dire « oh, ben c'est au cas où… », mais j'aurais été plus en peine…et peut-être que là, peut-être – on peut pas dire – j'aurais peut-être dit « ben oui, c'est parce qu'on l'a oubliée du dernier scénario ».

On va passer à la clôture de la séance. Comment s'est faite cette clôture ? (1h26)

J'essaie de faire un bilan. Des compétences mobilisées. Je leur ai demandé aussi si ça leur avais plu, s'ils en voyaient l'utilité dans leur formation. Si ceux qui n'avaient pas très envie de venir, ben, s'ils étaient contents d'être venus. Voilà, donc j'ai parlé du certificat, que ça pouvait leur être utile dans leur CV. Voilà.

Ton intention dans cette clôture de séance, quelle est-elle ?

Ben c'est qu'ils y aient pris du plaisir. Et d'une. Et puis qu'ils aient appris quelque chose. Au moins qu'ils aient appris d'eux, d'eux-mêmes. Et qu'ils repartent avec un plus. Par rapport à leur agir, par rapport à leur savoir-être. Possibilité même de leadership pour certains. De clairvoyance.

Et comment tu t'y prends pour cela ?

Ben je leur pose aussi des questions ouvertes ! j'essaie de la valoriser. Quand c'est possible.

Je te propose un extrait. Donc c'est la séance de l'après-midi.

EXTRAIT : **B15 : 24' ➔ 27'20 (p. 19)** SIT2AM ; *synthèse débutée puis retour sur des contenus qui n'ont pas été évoqués, E prend la main et refait sa conclusion*

Ta réaction ? (1h33)

Oui, ben j'essaie de leur faire remobiliser – en plus c'était l'intégrative 5.5 – donc tout ce qu'ils pouvaient mobiliser depuis le début de l'année. Des notions de base, d'hygiène, de gestion des risques, etc. Bon, c'est vrai que… souvent je me rends compte que je reformule aussi, ce qu'ils disent. Pour ré-ouvrir sur autre chose. Non, c'est intéressant de s'en rendre compte quand on s'écoute.

C'est vrai que tu reformules beaucoup. Là, il y a le binôme formateur qui se met en action. Alors que vous avez été très, très séparées pendant…

C'est une volonté, chez nous, de faire en individuel.

Alors je voulais aussi te faire expliciter ça. Visiblement c'est effectivement une pratique assez commune chez vous. Là, en l'occurrence, pendant toute la journée, vous avez été très… dans vos rôles respectifs. Et à la fin, vous intervenez ensemble. Comment tu l'as vécue cette co-animation ?

Je me souviens que je me suis tournée vers E. Et je lui ai dit « est-ce que tu aurais quelque chose à rajouter ? », parce que il me semblait que, bon, ça pouvait être intéressant… moi, j'aime bien en conclusion de journée, m'adresser à l'autre et puis qu'on finalise la journée ensemble. Parce que bon, on peut aussi oublier certains éléments. voilà. Donc là, elle est repartie sur l'hypoglycémie, bon, c'est pas grave… mais oui, c'est… c'est bien aussi. Alors nous on a choisi d'être dans l'individuel, parce que quand on a commencé, on était quatre, et on voulait aussi se laisser les champs libres. Et ne pas se marcher les unes sur les autres. Après on a tutoré, donc on laissait le nouveau formateur faire, et puis on complétait éventuellement. Dès qu'il nous regardait, voilà, c'était un peu le non verbal. Et puis, ben, on est resté sur ce rôle où chacun fait son débriefing. Et éventuellement, comme ça, c'est selon…

Selon la personne avec qui tu animes, ça peut davantage se faire ?

Aussi, ça peut. Ça dépend avec qui on est. Mais c'est vrai que moi… bon tu vois comment je fonctionne maintenant, ça me paraitrait difficile de le faire à deux, quoi, le débriefing. Et ça c'est avéré à la dernière formation de formateurs, il se trouvait que dans le public, il y avait des médecins et des infirmiers, et donc, dans le groupe, dans le binôme de formateurs, il y avait un médecin, une infirmière. Donc on a débriefé un petit peu chacun selon l'optique de notre métier. Parce que tu sais jamais quand tu débriefes à deux si l'autre va pas en parler à un moment ou à un autre. Donc ça risque de te couper l'herbe sous le pied. Après tu vas plus savoir quoi dire. Enfin, moi, c'est comme ça que je le vivrais.

Oui, donc ça peut être compliqué…

Oui, déstabilisant ou… Et puis après, aussi, c'est est-ce qu'on a un temps de parole équilibré ? voilà, c'est pas…

C'est important cet équilibre, cette concertation entre le binôme ?

Ben moi je trouve que c'est équilibrant pour soi-même en tant que débriefeur. Et puis ça peut aussi être équilibrant pour les apprenants. Enfin apprenant… ils sont pas là pour apprendre mais… pour les étudiants. Parce que si on se met à dire le contraire de ce qu'a dit l'autre, alors là, ça risque d'être difficile pour eux !

C'est un risque ?

Hum. Ça a dû déjà arriver. C'est pas… moi je l'ai eu sur d'autres aventures, ailleurs, et c'est assez désagréable.

Tu as dit les apprenants… « ils sont pas là pour apprendre » …

Oui, dans le sens… c'est bien que tu relèves ! (rires) ben… ils sont là pour apprendre d'eux-mêmes, par rapport à ce qu'ils ont fait, par rapport à ce qu'ils ont vécu. Par rapport à ce qui s'est joué. Et par rapport au débriefing. Qu'on leur renvoie, finalement. Qu'on leur demande d'alimenter. Parce que c'est eux qui parlent au débriefing. Donc si nous, on commence à être un petit peu en porte-à-faux… pour, eux, structurer leurs réponses et finalement leur apprentissage, ben ça va être difficile, quoi. Oui, bon, ils sont pas là pour apprendre mais ils sont là pour faire leur apprentissage.

Il y a une nuance…

Oui. Oui, oui. Apprendre, voilà, pour moi, c'est pas un cours. Je pense qu'ils vont apprendre, mais pas tout de suite. Je pense que ça se fait dans un deuxième temps. Là, ils sont sur l'agir. Bon, le débriefing, il va durer un quart d'heure, vingt minutes, bon, tu peux appréhender, tu peux te dire « ah oui ! j'ai fait ça, j'ai fait ça, j'ai fait ça ». Mais finalement, ça c'est de l'apprentissage. Et le savoir – enfin si on peut dire apprendre c'est un savoir – le savoir, il va venir… peut-être dans les heures qui vont venir ? ou le lendemain… quand ils vont prendre conscience, vraiment, au niveau cognitif que c'est inscrit en eux.

Donc tu postules que ça va faire son chemin…

Ouais. Alors certains, par contre, vont l'inscrire. Ils vont l'inscrire… parce que par exemple, là, j'ai une troisième année, ça fait cinq fois qu'elle vient en pratique simulée, elle dit même qu'elle est addict, etc., la dernière fois elle disait « oh mais ça, cette situation-là, je l'ai vécue en stage ». donc pour elle, là, à la limite c'est même pas de… je sais pas si c'est de l'apprentissage, je sais pas si c'est de la connaissance, moi je pense que à ce moment-là, elle se dit… enfin voilà, j'y suis, je sais. Oui, je sais. J'ai un savoir. Que je peux re-transférer. D'avant en arrière, d'arrière en avant… la boucle est bouclée, c'est vraiment la boucle. Et c'est une super image, quoi ! mais là, pour la plupart, je pense que c'est une découverte, à la limite… une découverte agréable. Alors après dans l'ancrage, oui, il y a des choses qui s'ancrent. Mais je suis pas sûre que là, tout de suite en sortant, ils savent…

C'est un processus quoi.

C’est un processus.

Bien. Je pense qu’on est à peu près au bout. Si, une dernière chose si tu permets, sur la co-animation, on en a déjà parlé, mais j’avais juste une dernière question. Comment tu caractériserais la collaboration avec ton binôme ?

Ben je pense qu’il faudrait la préparer un petit peu plus en amont ! En termes de préparation de la salle. Euh… Se parler. Communiquer.

Tu as le sentiment que ça n’a pas été suffisant ?

Non.

Comment tu l’expliques ?

Par les personnes. Parce que c’est une personne qui a été formée il y a peut-être un an. Qui a une image très particulière de la pédagogie et de la simulation. Qu’elle a verbalisé au moment du repas…

Qui n’est pas en phase avec ta propre conception ?

Voilà. Nous n’avons pas forcément la même conception. Euh… il y a des clans. On ne fait pas partie du même clan. Elle l’a évoqué aussi à table et je lui ai dit que ce n’était pas le moment de le faire. Ce qui fait que donc… - je pense qu’il y a un respect qui est mutuel, donc ça le fait, comme on dit – et donc la journée s’est bien déroulée, voilà. Mais comme elle pourrait mal se dérouler.

C’est quelque chose qui peut impacter ta pratique ?

Oui. Oui, oui. Mais bon, on est tous bien élevé et respectueux, donc ça se passe bien. Mais voilà, quoi.

Si je comprends bien, au sein du collectif qui met en œuvre la simulation, il y a des approches qui sont différentes.

Humm.

Comment ça peut cohabiter ?

Ben il y a des frottements qui sont pas toujours évidents… de par la volonté de la directrice qui m’a nommée coordinatrice, certains vont… contourner… Donc j’ai eu des problématiques… il a fallu réajuster. Donc voilà, quoi. A partir du moment où… j’aimerais bien que tout le monde s’entende bien mais c’est pas toujours le cas, et faut… voilà.

En même temps, des conceptions, des approches un peu différentes d’un même format en l’occurrence la simulation, sont pas forcément gênantes en soi… Qu’est-ce qui pourrait être porteur et qu’est-ce qui au contraire pourrait être une entrave au fonctionnement ?

Une entrave, ce serait que chacun reste sur son quant-à-soi, et persévère dans ce qui est pour moi, et que j’ai exprimé auprès de l’équipe, non pas une volonté personnelle, mais c’est la volonté de la haute autorité de santé, ben d’avoir une méthodologie de la simulation en santé. Alors effectivement, chacun peut y mettre un petit peu de ce qu’il est. Mais il y a quand même des règles à suivre. Ben, ne serait-ce que d’insérer le SAED, par exemple. De… voilà, de règlementer un petit peu tout ça pour que ce soit fait dans les règles. Que par exemple, comme j’ai pu le voir, on a pas à inventer de nouveaux objectifs pédagogiques qui ne sont pas inscrits, et qui pourraient être gênants

Tu penses à quoi par exemple ?

Alors moi par exemple, l’objectif là, des vigilances, qui n’était pas dans l’objectif pédagogique, mais bon… j’ai rebondi sur l’erreur. Certes. Mais par exemple, une fois il y a eu, en fin de scénario, il fallait faire un ECBU, le médecin au téléphone a dit « bon ben vous me préparez un ECBU », voilà. On aurait pu s’en arrêter là. Ben en arrivant dans la pièce il dit « bon ben l’ECBU, il est pas prêt ? alors vous me le préparez ». et c’était pas du tout ce qui était prévu. Du coup, il y avait pas le matériel. Là, tu induis un peu l’erreur. Comme je crois, à un moment, ma collègue est entrée et a commencé à faire tout un speech sur la prise en charge du patient… ben c’était pas le lieu, quoi. Quand on rentre [dans la situation] pour finir un scénario, on rentre… bon voilà, j’arrive, je vais le prendre en charge, merci, c’est terminé.

Si je comprends bien ce que tu dis, c’est prendre des libertés par rapport au scénario, au script qui a été défini, ça, ça ne te convient pas.

Humm, c'est ça. Après, oui, on peut en discuter. Mais là, je sais qu'on a une collègue qui vient d'être formée, elle, elle ne veut pas entendre parler de simulation en santé, elle veut faire du serious game. Je veux dire… il y a le projet pédagogique de l'IFSI… qui est pas là-dessus ! je lui ai dit « où vas-tu trouver l'argent ? ». Je veux dire, là, il y a un projet. Un projet ARS. Et IFSI. Alors à moins de trouver un autre projet sur lequel l'institut peut se mettre, et sur lequel elle voudrait travailler, oui. Mais sinon, de notre propre chef, non. Donc après, bon, être coordinateur, c'est aussi écouter les désidératas des uns, des autres. Mais communiquer et au final, prendre les décisions qui… voilà.

OK. Bon eh bien je pense qu'on va s'arrêter là… à moins que tu aies envie de rajouter quelque chose ?

Ben non, non, non. Ben globalement, c'est vrai que ça doit reposer sur un projet, voilà. Un projet qui émane des instances. Et qui peut être redistribué sur les instituts de formation. Mais toujours dans le contexte également de la certification. Moi je pense même à notre niveau, prévoir cette certification.

Donc effectivement la règle a son importance…

Voilà

Bien. Nous allons nous arrêter là. Il va de soi que les derniers points ne seront pas traités tels quels, bien entendu. Je te remercie. *Fin de l'entretien.*

Anne – Entretien n°4 à distance - Décembre 2016 – durée 41 minutes

On se revoit donc pour la quatrième fois, un an après notre première rencontre… (*introduction de l'entretien*)

Alors depuis un an… alors c'est vrai que ça a été très riche. Enfin souvent dans les IFSI le premier trimestre, le premier semestre vise à engager et puis après, il y a quand même une charge assez importante au deuxième semestre, on va dire. Donc depuis qu'on s'est vues, il y a eu un congrès donc à C. auquel on avait… présenté un poster. Et puis on avait participé – enfin certains de mes collègues avaient participé – à une recherche avec un laboratoire de serious game, et donc ils avaient affiché l'objet et puis le… l'aboutissement de leur recherche. Ensuite ici il y a eu euh… suite un peu à mon engagement auprès de la Sofrasims, enfin c'était surtout avec F.G. qui m'avait proposé de faire partie du groupe de travail sur l'évaluation par la simulation. Donc moi j'ai souhaité en faire quelque chose ici. Donc j'avais proposé à la directrice, à deux de mes collègues qui sont sur l'unité d'enseignement et l'unité intégrative qui étaient visées… et puis après un petit balbutiement finalement, bon, je les ai très peu aidés, j'ai relu un petit peu avec eux, je leur ai proposé des grilles et puis ben après ils se sont mis au travail, et par contre j'ai participé avec eux à l'évaluation au niveau de l'organisation et puis des débriefings évaluatifs. Donc ça quand même ça a pris pas mal de jours parce que il y avait les formatives et les normatives, plus une session deux qui a été assez conséquente. Avec une petite étude à la suite, parce qu'ils se sont quand même posé des questions. Là-dessus le laboratoire de serious game a proposé un jeu sérieux concernant l'éducation thérapeutique – surtout le recueil de données en vue de poser un diagnostic éducatif – donc ils ont proposé ce jeu sérieux aux étudiants qui devaient passer la session 2 avant de passer la session 2. Et là, bon, ils sont en train de travailler là-dessus. Voilà. Disons que c'est moins mon engagement mais je regarde. Je dirais que – alors ça va un peu répondre au deuxième point – ce qui fait que… là je vois mes collègues, enfin surtout ces deux collègues qui sont impliqués de ce fait, et puis d'autres, en l'occurrence Véronique que tu as dû voir qui commence à faire une recherche sur le raisonnement clinique par rapport au care, via la simulation. Donc en fait, je me rends compte que là, il y a un paradigme hein, qui change – alors en toute modestie, hein – c'est vrai que j'ai été assez moteur et assez locomotive hein, parce que je mettais beaucoup de fumée pour essayer d'engager, pour essayer de tirer ! et là, ça y est, ça a pris sa vitesse de croisière. Et la directrice m'a bien positionnée comme chef de projet. Si je pouvais en douter, bon, là, je prends conscience que je supervise – enfin je supervise pour savoir ce qui se passe dans le groupe – mais c'est vraiment un groupe maintenant qui va… qui est en train de prendre vraiment sa petite vitesse avec des projets que chacun va mener, et moi je suis juste sur la supervision. Donc ça, par contre, mon engagement il est toujours de toutes façons présent ici : je m'occupe toujours de contacter les comédiennes, de faire les liens pour leur envoyer, pour les régler, donc ça, je m'occupe de cette partie-là.

Partie plutôt logistique, organisationnelle ?

Plutôt logistique, organisationnelle. Evidemment depuis un an, il y a aussi notre DU. On n'a pas encore le diplôme mais c'est tout comme. Donc ça nous donne aussi une crédibilité vis-à-vis de nos pairs. Et là, je pense qu'il y a moins de… oui de jalousies, dans le groupe, parce que il y en a trois autres qui vont partir cette année, donc je veux dire, ça va se démocratiser, voilà. Hein, les formations se démocratisent, si on peut dire : ce n'est plus une

petite équipe, hein, voilà. Là il y en a encore quatre autres qui partent au mois de janvier se former chez A. et trois qui partent en DU. Et puis moi je me dis que dans quelques années, je ne serai plus là, donc… euh… les choses peuvent avancer derrière. Voilà.

J'ai l'impression que tu es beaucoup plus sereine qu'il y a un an où on sentait cette incertitude dans… par rapport à l'équipe, à ton rôle aussi en tant que chef de projet. On sent que tu es plus sereine.

Oui, et puis effectivement, j'essaie toujours d'impliquer tout le monde. Quand on fait nos séminaires ou… là on a fait une première réunion rien que pour l'équipe simulation… oui, voilà, il y a… il y a une énergie spécifique simulation, j'allais dire, qui est bien vécue par tout le monde. Avec en support les textes, puisque ben… pour le colloque, et là, ça va perdurer puisque j'ai de nouveau des mails, la cellule, enfin le groupe de travail sur la formation de formateurs n'est pas terminé. On nous demande d'approfondir puisqu'il y a une réelle… un réel souci je pense, au niveau de l'HAS, d'avoir des formateurs vraiment formés, agréés, professionnels. La preuve en est qu'à Annecy – il y a eu des journées infirmières sur la simulation – il y a eu des professionnels belges qui sont venus parler de leur expérience, où ils avaient ouvert un centre de simulation tip-top, avec du personnel formateur formé en quatre heures. Et ça a été la catastrophe. La catastrophe. Et quand on voit même, là, dernièrement, j'étais sur du débriefing… de haut vol – je suis un peu ironique – avec des médecins ayant des DU, tout ce qu'il faut… quand tu vois les débriefings qui peuvent être menés avec… du directif, sans interrogatif, c'est-à-dire sans possibilité de réflexivité de la part des apprenants, tu te dis la formation des formateurs euh… oui, il va falloir quand même… voilà. Donc je suis assez contente, oui parce que bon, déjà, on m'a remise dans la boucle. Une des médecins formatrices avec qui on travaille sur un autre projet m'a proposé de travailler en binôme, j'ai dit OK parce que comme ça, ça va aussi formaliser… voilà. Et c'est vrai que pour moi, je suis vraiment au cœur de la réflexivité… je vois que ça produit tellement… alors de savoir, et puis de bonheur (*rires*) pour les apprenants, et puis pour nous-mêmes, que je me dis que ça serait vraiment du gâchis de pas approfondir cette possibilité pédagogique. Donc ça pour moi, ça va être une priorité là. Donc voilà. Depuis un an, je suis plus en support, on va dire, …enfin, j'ai toujours cet engagement pédagogique ici, parce que j'ai des UE – enfin j'ai des UE et des UI qui vont pas trop avec la simulation, quoique, on pourrait – mais voilà, je suis partie prenante. Quand je fais le calendrier, c'est vrai que bon, on est quelques-uns à avoir à peu près une quinzaine de séances de simulation. Mais on a bien acté – ça, l'équipe l'a bien compris – je reviens en arrière, par rapport aux textes… qui sont pas encore… estampillés, mais où à travers ce groupe de travail, il a bien été stipulé – le groupe de travail de la Sofrasims – il a bien été stipulé qu'il fallait au moins six débriefings par an pour pouvoir être à l'aise. Donc c'est vrai que toutes les personnes qui sont formées ici – ça je l'ai institué, hein – c'est six débriefings minimum, et ils sont tutorés. Voilà. Donc tant qu'on ne les sent pas… alors à l'aise, mais aussi d'un point de vue pédagogique aptes – c'est peut-être un mot un peu fort mais bon, voilà, tu vois ce que je veux dire – aptes à mener des débriefings seuls, eh bien on les tutorera.

Et ça, c'est toi qui apprécies, finalement, cette aptitude ?

Alors, euh… oui, enfin, pas que moi. Pas que moi. Ça se décide en groupe. Ça va se décider en groupe. C'est-à-dire que maintenant, par exemple certaines personnes comme Véronique, par exemple, Béa, sont capables de voir si ça fonctionne ou pas. Voilà, c'est ça. Après, d'autres, on le sait, on en discute en petit groupe – enfin en petit groupe, c'est surtout Béa, le petit groupe ! – oui, on décide, en gros, de qui doit être encore tutoré. Mais de toutes façons, après chaque débriefing, comme on n'est jamais… il y a toujours quelqu'un, on fait un débriefing du débriefing. Systématiquement. Et on va en discuter, voilà, comment tu t'es sentie ? c'est-à-dire qu'on reprend le même guide de débriefing pour débriefer les formateurs. Ça c'est intéressant. Donc voilà. Et puis, ben donc moi je suis plus maintenant sur des projets. A part ça, ben donc, il y a le projet… j'allais dire Sofrasims, voilà, avec la formation de formateurs. Il y a le projet au X, avec un projet ARS sur l'interdisciplinarité. Donc on a réussi en forçant un peu à faire admettre auxiliaires puer et élèves IDE. Ça n'a pas été simple, parce que l'interdisciplinarité, pour eux, c'est quand même anesthésistes, pédiatres, obstétriciens ! (*rires*) Mais à quoi servent donc les infirmières ?! donc le premier test a eu lieu vendredi dernier – très positif – et puis très positif dans les axes d'amélioration à mener aussi. Parce que c'est là que j'ai quand même vu des médecins… avec des relations duales… euh… incroyables, quoi !

Tu veux dire entre formateurs ou avec l'apprenant ?

Oui, avec l'apprenant. C'est-à-dire « je suis débriefeur réanimateur pédiatrique, je débriefe le réanimateur pédiatrique, sans m'occuper de qui que ce soit d'autre ». Voilà. Là aussi, on ne veut pas, ou on ne s'autorise pas à

aller demander à l'auxiliaire puer pourquoi elle avait ce papier et qu'est-ce qu'elle a bien pu écrire sur son papier. Voilà.

C'est encore très cloisonné.

C'est très cloisonné. Mais c'est hyper intéressant, parce que le débriefing va permettre… enfin cette étude va permettre de mettre en lumière ce débriefing interdisciplinarité. Donc, bon, il y avait quand même des gens ouverts dans la salle, donc pour ça, ça a été quand même assez riche à ce niveau-là. Et puis bon, moi je suis plus maintenant sur des projets. A part ça, ben donc, il y a le projet… j'allais dire Sofrasims, voilà, avec la formation de formateurs. Il y a le projet au X, avec un projet ARS sur l'interdisciplinarité. Donc on a réussi en forçant un peu à faire admettre auxiliaires puer et élèves IDE. Ça n'a pas été simple, parce que l'interdisciplinarité, pour eux, c'est quand même anesthésistes, pédiatres, obstétriciens ! (*rires*) Mais à quoi servent donc les infirmières ?! donc le premier test a eu lieu vendredi dernier – très positif – et puis très positif dans les axes d'amélioration à mener aussi. en janvier, on fait toute la journée, les quatre scénarios. Donc on est filmé, il y a un module pour… parce qu'en fait, cette étude reprend… va porter sur le débriefing en interdisciplinarité. Donc en fait les caméras sont dirigées vers nous les débriefeurs, et non pas sur le public.

Donc en fait ton engagement il est beaucoup aussi à l'extérieur de l'IFSI… presque plus qu'à l'intérieur sur la simulation…

Alors… oui, et là, je suis en train de démarrer – alors évidemment quand je dis « je », avec l'aval de la directrice – mais là, je vais porter le projet sur le prochain appel à projet ARS de 2017, qui va perdurer sur X où on va essayer d'initier un appel à projet avec le CESU et les instituts de formation – j'avais lancé l'idée parce que ça m'avait paru comme une évidence et puis il y a pas trop d'études là-dessus – sur ben… le rôle du follower. Parce qu'on utilise beaucoup le leadership, mais quid du follower ? Il y a pas énormément d'études là-dessus. Et ben par exemple comme j'ai pu le voir vendredi dernier finalement, que fait le follower et quelle est sa plus-value ? est-ce qu'il existe un follower positif, un follower négatif ? comme le leadership qui peut être plus ou moins. Donc voilà, on va travailler là-dessus.

Donc pleins de projets…

Pleins de projets.

Alors donc, tout cet engagement multi… multi-sites finalement, qu'est-ce que ça a fait bouger chez toi ? qu'est-ce que ça t'apporte ? (19'30)

Alors… qu'est-ce que ça m'apporte ?... ça m'apporte de réfléchir, ça fait du bien ! (*rires*). A la limite, je dirais qu'on va plus vite que les étudiants, qui ont du mal à se positionner comme des éléments moteurs, quoi, j'ai aussi envie de les bouger, de leur dire « mais allez-y, quoi ! ». Et puis bon, ça m'a permis aussi ben de prendre confiance en moi, quelque part dans l'équipe. Parce que je suis quelqu'un finalement d'assez sauvage… individualiste, pas dans le sens négatif, mais dans le sens… oui, enfin on me croit pas timide et un peu sauvage, mais finalement le groupe… c'est pas ça qui me porte. Et à chaque fois que j'essaie d'innover quelque chose, pour le bien de tous, parce que bon, je suis plutôt portée vers les autres et pas carriériste, on va dire… sinon, ça ferait longtemps que je serais cadre sup ou cadre de pôle ou autre chose. Et j'avais… c'est pas Caliméro, mais j'avais l'impression qu'on jalousait, voilà, mon positionnement. Or là, c'est vrai qu'au début « chef de projet », j'avais un peu de mal à le dire, quoi. La directrice m'avait un peu rabrouée de temps en temps : « mais, prenez… ! », voilà. Et là, ben finalement, le fait qu'on soit beaucoup plus nombreux, qu'on m'ait renvoyé aussi – comme quoi le renforcement positif – qu'on m'ait renvoyé que non, c'était super, que j'avais fait pleins de choses et que on faisait pleins de choses ensemble. Le fait que bon, oui, je me positionne plus en tant que chef de projet. C'est-à-dire que bon, Daniel et Elise, je vais pas voir en détail ce qu'ils font. Ils me renvoient juste « ben tiens, on en est là ». Là je leur ai dit il y a le 6ème ou le 7ème colloque de simulation qui va avoir lieu à Paris, c'est vrai que je me suis autorisée à leur dire « il faut que vous présentiez un poster ». Parce qu'ils seront dans leur DU. Je leur dis « vous allez présenter quelque chose au Salon infirmier, donc de ce salon infirmier, comme c'est au mois de mai, ben pour le mois de juin il faut un poster. Et ça je vous le demande, quoi ». C'est pas un souhait, c'est… il le faut. Il le faut parce que le salon infirmier, c'est pas le tout. Nous, l'année dernière, on était assez déçues, parce que franchement, ce qu'on avait présenté n'a pas été relayé. Et c'était très innovant. Voilà. Donc il faut, il faut qu'on soit présent. Voilà. Donc bon, ils ont bien entendu. Véronique est sur son objet de recherche, donc voilà. Et puis je pense que bon, ça va… voilà. Donc ça c'est intéressant.

Donc finalement de la confiance, hein, tu as pris confiance… et tu t'es affirmée, c'est ça ?

Humm. Oui. Sereinement.

Est-ce qu'il y a d'autres… alors tu as fait le DU aussi…

Humm.

Le DU c'est une formation en soi. Est-ce que ça t'a fait bouger dans ta pratique ? qu'est-ce que ça t'a apporté finalement en termes de développement ?

Alors déjà, on a revu… alors c'est très pragmatique, hein, on a revu… on va revoir… enfin on a revu, mais il faut qu'on fasse tout un travail administratif, on a revu la présentation de nos fiches pédagogiques pour la simulation. Sous une forme beaucoup plus légère. Voilà. Et puis par contre, j'ai un peu forcé pour qu'on appelle un papier une charte. Une charte pédagogique sur laquelle on reprend toute la méthodologie de l'HAS par rapport au briefing, au briefing spécifique, aux normes du débriefing, etc. On avait tout mis sur la même présentation, c'est-à-dire que chaque fois qu'on avait un scénario, c'était un petit peu lourd, c'était sous forme de diaporama, mais il y avait toujours « qu'est-ce que le briefing ? », « qu'est-ce que… », là il y aura donc deux papiers différents, avec… voilà. Ça devrait de toute façon évoluer, parce que on devrait avoir l'année prochaine un mannequin. Donc avec un petit support vidéo. Donc on n'aura peut-être plus besoin du support papier, enfin je sais pas. Il y aura encore des changements.

Donc tu veux dire, ça, c'est plus des procédures finalement…

Oui, des procédures.

Et par rapport aux apports du DU pour toi ?

Alors ça a été ça. Ça a été aussi ben… de passer un très bon moment, déjà, c'était très sympa. Avec euh… un enseignement qui n'était pas forcément toujours intéressant… beaucoup de redondances avec ce qu'on avait déjà entendu… mais une remise en cause de sa… oui, de sa propre pratique, quoi. Parce que bon, la confrontation avec les autres fait que j'ai sûrement approfondi certaines choses, et puis ça m'a surtout confortée dans cette méthode.

Quand tu dis remise en cause, est-ce que tu as des points précis qui ont été remis en cause pour toi ?

La relation duale avec ceux qui ont joué. Faire participer un petit peu plus les autres. Ces mots… je trouvais ça super intéressant, c'est le mot-clé à la fin de la séance… enfin nous on a trouvé ça très riche, hein, on le reprend d'ailleurs. A la fin de la séance, de la session, de la journée, leur demander avec quel mot ils vont repartir. Quel sera l'axe d'amélioration personnel. Un mot-clé. Et ça, je trouve que ça conclue bien la journée. Et c'est eux qui la concluent. Voilà.

Sinon, toi dans ta manière de faire, de conduire le débriefing, est-ce que ça a fait bouger un peu les choses ou pas plus que ça ?

Je suis plus à l'aise. D'année en année, je suis plus à l'aise.

Mais ça, c'est pas forcément DU dépendant…

Non. Non. Le DU, je dois dire, en plus, de par le mémoire à rendre, n'approfondissait pas quand même… Je veux pas citer mais il y en a un autre qui est beaucoup plus difficile et qui demande vraiment et un écrit et une soutenance. Là, nous, en fait… on nous a demandé quelque chose de très, très concis, parce que… voilà. Donc en fait, c'était un scénario de simulation, qu'on avait construit là-bas. Avec une intro assez générale et une conclusion ouvrant vers la mise en œuvre pédagogique… Donc rien d'extraordinaire qui nous ait fait stresser… Donc, non, vraiment, je crois que la plus-value, ça sera la reconnaissance sur le CV, quoi. Pour les autres.

C'est ce que tu disais aussi, ce besoin de légitimité que le DU pouvait te donner…

Oui, voilà.

A la fois ici mais aussi à l'extérieur et notamment dans la formation de formateurs, c'est ça ?

Oui, oui. Voilà. Essentiellement, c'est ça.

Tu disais que au niveau du groupe de pilotage, vous étiez… donc vous êtes trois, quatre formatrices…

Alors disons que là, cette année, on s'est réparti un peu les rôles. C'est plus tout à fait comme ça, disons, il y a un chef de projet, voilà. Et puis après, il y a quelqu'un qui va s'occuper de la qualité, voilà, donc de rentrer les procédures, d'organiser tout le petit truc, là. Après il y a Béa qui va s'occuper de tout ce qui est matériel, parce que le jour où on va avoir le mannequin, et puis bon, on a eu des pertes… on va dire… Donc là aussi, j'ai joué mon rôle de chef de projet puisque j'en avais marre. Donc j'ai trouvé une armoire, je l'ai faite descendre en bas…

Tu veux dire par rapport au matériel…

Le matériel, des câbles etc., qui avaient disparu, il a fallu en racheter, donc là, j'ai dit hors de question qu'on s'amuse à perdre des trucs. Donc maintenant c'est sous clé et c'est moi qui ait la clé. Donc bon, un peu directif aussi mais je veux dire, tant que les gens sont pas responsables… Donc bon, Béa sait où est la clé donc elle gère le matériel. Et puis après il y a des personnes qui sont responsables de leur promotion, donc la promotion AS, la promotion AP et puis la promotion IFMEM qui a beaucoup de mal à démarrer. Donc moi, j'attends qu'il se bouge un peu. Je laisse aussi les gens gérer leur histoire, et puis à eux de faire évoluer au sein de leur promotion le projet. Alors moi je dirais qu'au niveau AS ça baisse un peu, mais bon, on est ouvert à tous les projets. Par contre au niveau AP, la formatrice était quand même assez couvée par une de nos collègues qui ne la laissait pas respirer… Du coup, on l'a reprise sous notre coupe, et grâce à Elise qui est puer, qu'on a glissée un peu… et du coup, moi j'ai dit à Lydia, six débriefings, hein ! Parce qu'elle n'en faisait aucun ! alors qu'elle était formée quand même… Donc du coup, elle a pu respirer de nouveau, prendre confiance, et maintenant, ça va mieux. Donc elle est encore tutorée, on est encore avec elle, mais j'espère que… voilà. Bon mais comme elle est toute seule, il y aura forcément un d'entre nous qui sera avec elle. Et là cette année, les auxiliaires puer ont pu aller au (*centre de simulation*), comme il y a des petits mannequins… tout le monde était ravi ! elle avait une trouille pas possible, ça s'est très bien passé, elle a pris confiance en elle. Donc c'est aussi notre rôle, enfin moi je le sens comme ça aussi mon rôle, de motiver, d'écarter aussi les leaders qui sont un peu négatifs peut-être. Voilà.

Oui, vraiment dans un rôle de superviseur et de stratège finalement.

C'est systémique, hein, ici… t'as des gens pour qui la simulation, ça va être du faire-valoir… c'est pas… c'est pas la philosophie, quoi. Tout le monde dit bien que c'est une méthode pédagogique, donc on remet ça comme une méthode pédagogique, comme une autre.

Oui, en même temps, ça a bien une dimension tout de même particulière…

Tout à fait. Donc voilà. Donc maintenant, c'est mon rôle et je le joue quoi. C'est essentiel, dans la mesure où ça grandit… […] (34') L'année prochaine, alors j'avais pensé à toi mais c'est un peu loin, j'ai proposé – la directrice a accepté – de faire des APP pour les gens qui font de la simulation.

C'est-à-dire ?

Ben faire de l'analyse de la pratique professionnelle… ce sera essentiellement… peut-être sur des débriefings, sur des briefings, etc., discuter en groupe.

Mais avec un superviseur extérieur ?

Ah oui. Donc j'ai demandé à Irène… qui quand même a animé la conception de ce bouquin, qui a fait un M2 cette année, que personne ne connait ici… donc c'est bien. Donc voilà.

Oui, donc encore pleins de projets.

Ah oui, oui, oui. Parce qu'en plus on doit aller présenter… on va aller au GEFERS, donc là j'ai envoyé vite fait la semaine dernière… en fait on va reprendre… Moi je pense qu'on n'a pas eu assez de portée au salon infirmier, donc on va porter de nouveau avec une étudiante qui est hyper-partante… on va reparler de… de cette pédagogie alors du coup j'ai glissé le mot-clé « éthique », qui vise à promouvoir vraiment l'étudiant dans la formation. Et donc on va parler de cette unité optionnelle où les étudiants ont construit la simulation et ont débriefé leurs pairs. Voilà. C'était super positif. En tant qu'insertion, future insertion professionnelle, c'était vraiment génial. Et là, au deuxième semestre, je suis référente de l'anglais et donc c'était la première fois qu'on faisait un voyage à Brighton avec dix étudiants. Ils ont… on leur avait demandé une production au retour, et donc ils ont fait un petit film. Et après on leur a demandé un petit film sur tout leur projet à l'IFSI. Et donc ils ont fait un petit film de trois minutes absolument génial et on l'a augmenté à sept minutes pour présenter un projet ARS. Bon c'est pas nous qui l'avons

gagné. Et du coup on l'a envoyé à Barcelone pour le CII. Donc on attend de savoir si on est retenus aussi et à ce moment-là, on irait le présenter avec une étudiante.

Donc un engagement encore…

A fond !

Et sur ton temps personnel ?

Oui. Bon l'été dernier j'ai fait le grand break. Trois semaines et demi sans rien. Il faut aussi…

Mais là actuellement ça te demande du temps personnel ?

Alors cette année j'ai décidé… c'est pas que je vieillis mais c'est que je me dis que j'ai quand même 58 ans, que je vais pas être éternelle au niveau professionnel… c'est comme si je me préparais aussi… donc je réduis au niveau… Disons que sur mon agenda, je me suis mis des plages… voilà… que je sais que de toute façon, ça va être rempli par tous les impondérables en tant que coordinatrice de la deuxième année. Donc par exemple, volontairement je me suis pas mise sur certains TD.

Donc là, tu arrives à aménager ton temps de travail pour garder du temps pour ça…

Mais ceci dit, mercredi soir, chez moi, de six à huit, ben j'ai bossé pour envoyer au GEFERS, voilà, enfin bon… ça m'arrive de temps en temps. Mais je sais que de toute façon, va y avoir des périodes compliquées l'année prochaine. Donc je sais que je vais être overbookée, avril-mai-juin, jusqu'aux vacances de juillet. Donc je me modère un petit peu.

Bon, écoute, je pense qu'on a fait le tour de ce que je voulais voir avec toi. Je te remercie (…) *Fin de l'entretien.*

3.2. Entretiens avec Béa

Béa – Entretien n°1 - Mars 2016 – durée 1h26

Introduction (rappel des étapes) ➔ 2'55. Alors première question, est-ce que tu peux me donner ton âge ?

42.

42, d'accord. Est-ce que tu peux me parler des principales étapes de ton parcours professionnel, en remontant depuis le bac, et quel bac ?

Un bac… biologie, bac D à l'époque. Ça s'appelle plus comme ça, mais biologie, bac D. Et puis suite à ça j'avais commencé des vacations dans une clinique et une maison de retraite, parce que je cherchais un job d'été tout simplement. Et… je savais pas trop quoi faire de ma vie…

Donc en tant qu'ASH ?

Oui, enfin j'étais aide-soignante, parce qu'à l'époque on faisait facilement fonction d'aide-soignante. Même si on n'avait aucun diplôme, donc voilà. Et la directrice des ressources humaines qui voyait que professionnellement je tâtonnais, que je savais pas trop, me dit « ben pourquoi tu ferais pas infirmière ?, moi je te verrais très bien en tant qu'infirmière !». Donc j'ai tenté le concours à X et je l'ai eu. Du premier coup. Donc je me suis dit que quelque part elle s'était pas tellement plantée parce que j'avais pas beaucoup bossé… Et puis après, j'ai fait mes études à X, un IFSI qui est aujourd'hui fermé, qui est Y, qui dépend du groupe hospitalier L. Donc j'ai fait tous mes stages sur L., puisqu'on dépendait d'un grand groupe. Ensuite j'ai pris un poste en réanimation, sur L. Post-op et traumatologique, où je suis restée 4 ans. Où on a beaucoup travaillé… c'était une réanimation, c'était assez actif, beaucoup de travaux de recherches médicaux, beaucoup de présentations infirmières dans des congrès de réa, beaucoup de participation notamment à des enquêtes sur les cathéters centraux… Et j'ai même été référente… ça s'appelait à l'époque « correspondant hygiène », et pour ce faire, la cadre de… ma cadre à l'époque m'a fait passer un diplôme universitaire en… c'était celui-là… en hygiène hospitalière. Ensuite j'ai voulu changer parce que la réa, c'était jour-nuit, trois mois-trois mois, et ça commençait à peser un petit peu. Mais je voulais toujours faire de la réa, donc j'ai cherché une réa un peu spécifique, voilà, j'avais fait de la réa poly, je voulais faire un peu… et j'ai postulé à l'hôpital C., en pensant faire de la dialyse, et on m'a proposé un poste chez les grands brûlés. Donc j'ai pris un poste chez les grands brûlés, où j'ai également fait quatre ans. Où on a remis énormément de choses en place, parce qu'il y avait que des anesthésistes, et un réanimateur est arrivé. Donc on a fait de la dialyse chez

les grands brûlés, enfin énormément de choses, beaucoup de publications également, beaucoup d'enquêtes, et là, à cette époque-là, j'ai fait un DU sur la gestion du risque nosocomial. Et puis après je savais pas trop quoi faire… au bout de 4 ans, pareil, j'ai voulu changer, c'est ça, c'est 4 ans !

C'est des périodes comme ça, des cycles…

C'est ça. Et là la cadre de l'époque – qui était une cadre assez dynamique – m'a dit « mais ton projet professionnel, c'est pas de faire l'école des cadres ? », j'ai dit « ben oui, mais je suis peut-être un peu jeune ? »… c'était il y a quelques années… et elle m'a dit « mais non, ça c'est du grand n'importe quoi ! On n'est pas trop jeune ! » (rires), et elle m'a dit « de toute façon, t'as qu'à le tenter et on verra bien ! Si tu l'as, c'est ce que tu devais faire ! ». Et du coup je me suis dit « ouais, c'est pas bête ! », et du coup je l'ai… elle m'a quand même inscrite à l'école prépa, hein, parce qu'à l'époque on avait le droit de faire que X – j'étais toujours à X – et du coup j'ai tenté le concours et je l'ai eu du premier coup. Donc je suis rentrée à l'école des cadres en 2006. Et au cours de mon école des cadres, j'ai fait un stage en hématologie sur P. Et c'est un service qui m'a beaucoup, beaucoup plu, bien que je connaissais rien du tout à l'hématologie, mais qui était proche des réanimations et des grands brûlés au niveau de l'hygiène, de la prise en charge des cathé centraux, ça se rapprochait, au niveau des soins techniques, ça se rapprochait énormément. Mais j'y connaissais rien. Et la cadre de pôle m'a proposé un poste en hématologie, en secteur protégé. Donc à ma sortie de l'école des cadres, j'ai pris un poste en hématologie en secteur protégé. Qui était un poste très intéressant, il y avait beaucoup de missions transversales, du coup je me suis beaucoup investie dans l'évaluation de pratiques professionnelles, et l'hygiène, forcément. Et après, au bout de 4 ans, encore (rires), … c'est ça !

C'est ça…

Au bout de 4 ans, j'ai personnellement déménagé, et je me suis éloignée. Je suis venue vivre dans la région. Et là, une heure et demi aller, une heure et demi retour, ça commençait à me peser beaucoup. Et j'ai donc postulé dans la région. Voilà. Un peu au feeling, comme ça. Et j'avais postulé à l'IFSI parce qu'on me disait qu'on me verrait bien dans la formation. Mais j'étais pas plus convaincue que ça. Et pourtant *(le directeur)* m'a convaincue que… enfin voilà. Et du coup, je suis venue ici à l'IFSI de X, en 2011. Donc là, ça fait un peu plus de 4 ans que je suis là…

Ah… (rires)

Mais j'ai beaucoup investi, donc… dans les unités d'enseignement, certes, le raisonnement clinique – je suis responsable de l'unité d'enseignement du raisonnement clinique, duquel on a – entre guillemets – révolutionné, avec certains de mes collègues. C'est-à-dire qu'on est passé d'une méthode Virginia Henderson, à une méthode Thérèse Psiuk. Donc c'est un peu… c'est un changement, voilà. Je suis également référente de l'UE transfusion, j'ai été formée à la DS34 justement. Et puis la dernière chose c'est que Anne m'a un peu… enrôlée avec elle (rires) dans les pratiques simulées. Donc je sais plus en quelle année, mais ça fait quatre ou cinq ans. Elle m'a proposé de faire avec elle la formation courte A. sur 5 jours. Que j'ai acceptée. Je savais pas du tout ce que c'était, hein, au départ. Et du coup, depuis, ben on n'a pas arrêté de faire pleins de choses sur la simu. J'ai été formée au débriefing à B. Après, aujourd'hui, on fait la… je participe – avec Anne justement – à la formation de formateurs sur le X. Et puis normalement cette année, nous devrions faire un DU de simulation. Toujours avec Anne ! (rires). … C'est vrai, elle m'a enrôlée dans le truc, et du coup, c'est vrai que j'aime beaucoup, et c'est vrai qu'avec Anne on s'entend bien, on est souvent du même avis. On est souvent partantes pour pleins de trucs. Peut-être même des fois on se dit un peu trop ! mais du coup…

Il y a une émulation entre vous deux…

Voilà, c'est ça. C'est-à-dire que moi, je suis toujours très intéressée par beaucoup de choses et puis elle aussi. Du coup ben c'est vrai qu'on se retrouve là-dessus. Donc là notamment on a plusieurs choses sur le feu. C., le salon infirmier, un poster, une communication, le livre est terminé… c'est vrai que ça faisait beaucoup de choses d'un seul coup. Mais on a beaucoup pris goût à ça, et on espère vraiment continuer à développer ça au sein de l'IFSI. Anne est vraiment le chef de projet, c'est elle qui pousse encore les autres à venir, l'évaluation, … mais c'est vrai que du coup, j'essaie, cette année surtout, de l'aider un peu plus dans ce projet.

OK. On reviendra sur ces éléments-là un petit peu plus tard. Finalement, donc, tu disais – je reviens sur ton parcours – tu disais que tu arrivais sur l'IFSI presque un peu par hasard, par les aléas de la vie, quelque part ?

C'est ça, c'est ça.

Finalement est-ce qu'il y avait quand même des germes d'attirance pour la formation avant… (11'14)

Pas du tout ! Moi, j'avais toujours dit que je ferai jamais formateur !

Ah oui ?

Jamais ! c'est quelque chose, ça me plaisait pas du tout. Enfin c'est pas que ça me plaisait pas du tout, c'est que je me voyais pas formateur, c'est tout simplement ça.

Tu te voyais pas formateur…

Non, non. Je ne me voyais que dans les services. Voilà. Mais à un moment dans ma vie personnelle, j'ai eu besoin de… pauser. Et en hématologie, j'avais beaucoup donné. J'avais monté une équipe entière, on avait ouvert quatre lits… euh… un gros investissement. Et je sens que professionnellement j'avais besoin de faire une pause. Alors je suis venue ici au départ, avec un a priori, comme tout le monde. Mais en fin de compte il y a trois fois plus de boulot ! (rires) Si j'étais venue pour me reposer, je me suis plantée ! (rires)

Ça a été une surprise alors ?

Ben je… déjà j'imaginais pas deux mondes complètement différents comme celui-là au départ. Et le premier mois je comprenais rien du tout à ce qui se disait… un vocabulaire très particulier. Pourtant on m'avait prévenue. Mais j'ai aussi été très bien coachée. J'avais un tuteur qui m'a accompagnée tout du long et c'est vrai que, pour le coup, j'admets que j'ai vraiment pas eu de souci. On m'a accompagnée, aidée, soutenue, et voilà, maintenant je trouve ça tout à fait naturel. Après… ma personnalité fait que, même si… j'arrive pas à me dire que si là ça me plait pas tellement, je vais rien faire…non, c'est pas possible, j'ai toujours besoin de nouveaux challenges et puis d'apprendre de nouvelles choses. De faire d'autres choses. Enfin, j'ai toujours besoin de ça. Donc ça me semblait… ça aurait pas été moi de dire « ben non, je vais rester un peu en retrait », voilà. Ou alors je me serais étonnée, là !

Alors, au cours de ton parcours professionnel, tu disais que tu as suivi un certain nombre de formations. Qu'elles soient diplômantes ou pas. Parmi ces formations, dans ton souvenir, celles qui te reviennent spontanément, qu'est-ce qui pour toi a été particulièrement déterminant en termes de construction professionnelle ? (13'30)

Les éléments qui ont été déterminants en termes de construction professionnelle… alors j'ai énormément appris en termes de méthodologie, en termes de rigueur. En termes d'organisation. J'ai dans l'idée même, en termes de formation courte, quand j'ai fait les modules, pour accéder au deuxième DU, c'est vraiment de la méthodo. C'était beaucoup « comment travailler sur une enquête ? comment… ». du coup, j'ai énormément appris en termes de méthodologie. Quand j'ai moi-même monté les enquêtes du Réacath, c'était beaucoup de rigueur, c'est-à-dire qu'on pouvait pas se permettre… le cathéter, c'était tel jour, tel heure. Et beaucoup en termes de rigueur.

Donc ça, ça a été très structurant pour toi…

Ah oui. Ah oui. Bon déjà j'avais une formation réa, donc… c'est pas… effectivement j'ai beaucoup acquis en termes de méthodologie de la… quand j'ai fait certaines formations sur la gestion des risques, des formations courtes hein… oui, ça m'a beaucoup appris en termes de… comment structurer quelque chose. C'était très structurant pour moi, je trouve.

Depuis que tu es formatrice, tu exerces donc auprès d'étudiants, d'apprenants, qu'est-ce qui pour toi a été justement en termes d'apports, extrêmement déterminant en termes d'expériences pour ta construction en tant que formateur ? (14'52)

Déjà, j'ai revu mes exigences à la baisse.

Ah oui ? c'est-à-dire ?

Je pense… enfin je me dis que… j'étais peut-être trop exigeante au départ.

Oui ?

Parce que je venais des services et dans les services… même en étant cadre aujourd'hui dans les services, je pense que je serai moins exigeante. En termes de réflexivité. C'est-à-dire que j'ai… enfin je trouvais qu'on était… je trouve que dans les services, on est très dans le transmissif. Ça sert à rien. Enfin… c'est pas utile. La réflexivité auprès des étudiants m'a beaucoup apportée. Aujourd'hui je suis plutôt dans la réflexivité, plutôt que dans le transmissif. Effectivement, c'est apprendre que chaque… voilà, baisser mon niveau d'exigence.

Comment tu t'en es rendue compte de ça ?

Euh… alors, je m'en suis pas forcément rendue compte dans les premières années où j'étais là, mais au fur et à mesure… mais après je dirais que c'était instinctivement parce que au fur et à mesure que je travaillais mes cours d'une année sur l'autre, je voyais bien que je changeais le contenu des cours en fonction des échanges notamment lors des TD avec les étudiants… notamment sur la transfu, je travaille beaucoup avec les étudiants et ce qu'ils me

renvoient. Ça veut dire que par exemple sur un TD, ils vont me dire « ah ben c'est dommage »… enfin j'ai travaillé avec eux sur une grille d'hétéro-évaluation. Parce que je me suis aperçue qu'ils sont beaucoup plus durs que nous… Parce que nous, on faisait l'évaluation des étudiants en formatif, mais je me suis aperçue que… ben ouais mais c'était le formateur qui parlait. Donc le formateur des fois, ben…. Mais entre eux, non seulement ils sont plus durs que nous, mais des fois le message passe mieux. Donc du coup, en 4.4.S4, ils travaillaient avec ma collègue, et j'avais présenté ça sur mon projet du S34, une grille d'hétéro-évaluation. Et tous les ans avec les étudiants, ils m'évaluent la grille. Alors je leur dis de pas critiquer pour critiquer. Je m'en fiche, c'est pas intéressant. Et du coup, je leur dis « ben, quels items vous trouvez pertinents et quels items… » et du coup on travaille… et je m'aperçois qu'ils sont très pertinents. Même sur des TD du raisonnement clinique, je leur dis « ben voilà, quels sont les TD qui vous ont paru difficiles ? »… même si c'est un échange oral, ils me disent « voyez celui-là c'était pas très…. », et effectivement, tous les ans on essaie de s'améliorer par rapport à ça. Mais c'est souvent les échanges avec les étudiants sur les TD eux-mêmes qui me fait dire qu'il faut les écouter parce qu'ils sont… alors après, il y en a toujours qui critiquent pour critiquer mais meurs remarques, très souvent, elles sont pertinentes. Et eux ils ont perçu là où on pourrait effectivement changer… alors ils savent pas toujours comment, après c'est à nous de trouver, mais… leurs remarques sont toujours pertinentes.

Donc en fait leur feedback, ce qu'ils te renvoient, te guide finalement ?

Oui. Alors après des fois, on peut pas non plus baisser nos exigences… mais euh… Et puis il y a… moi je sais que j'échange beaucoup avec une formatrice qui travaille sur le raisonnement clinique. Je l'avais revue une fois par an, peut-être plus. Et je lui dis tout ce qu'on fait. Et elle, elle me renvoie…

C'est quelqu'un qui est dans un autre IFSI ?

C'est elle qui nous a fait la formation, mais elle est dans un autre IFSI, oui. Et du coup, je lui dis « moi, avec mes étudiants j'ai fait ça, qu'est-ce que tu en penses ? » et elle me dit « ben moi, avec mes étudiants j'ai fait ça, et tu devrais essayer ». Et du coup on s'améliore comme ça. Et puis on échange beaucoup, je suis avec H. sur le raisonnement clinique, et on est toujours dans l'amélioration. On échange et on s'améliore, et voilà. Mais on a revu nos objectifs à la baisse. C'est-à-dire que dans le raisonnement clinique au départ, on veut des connaissances, méthodo, voilà, est-ce qu'ils ont acquis la méthodologie ? est-ce qu'ils ont compris la méthodologie même s'ils ont pas un socle de connaissances suffisant ? Donc effectivement on évolue tout le temps.

En matière de… tu viens d'en parler un peu, mais je vais avoir quelques questions qui peuvent être un peu redondantes, c'est normal. Par rapport à tes conceptions de l'enseignement et de l'apprentissage, finalement si tu avais à les définir ces conceptions, à les caractériser, tu dirais quoi ? (19'08)

La réflexivité.

La réflexivité…

Oui, c'est vraiment quelque chose que j'ai découvert. Parce que, avant, c'est pas comme ça qu'on faisait hein, on n'a pas été – entre guillemets – élevé comme ça ! (rires) c'est vraiment… la réflexivité. Et puis se dire que, effectivement, on donne des bases, mais que c'est pas nous qui faisons tout. C'est-à-dire que de l'autre côté, l'étudiant, faut qu'il apprenne. S'il apprend pas, ben on pourra rien faire. Alors après, c'est là où… le raisonnement clinique joue énormément un grand jeu, la pratique simulée joue énormément un jeu très important. Même après, les pratiques professionnelles jouent un… je parle des UE que je connais… hein, la 4.4… s'ils arrivent à s'autoévaluer… et c'est ça que j'espère avec ma grille d'hétéro-évaluation, c'est que, à travers l'évaluation d'autres étudiants, ils se disent « ben tiens, moi je fais pas comme ça, ben tien moi j'ai pas dit ça comme ça ». et du coup je me dis que là, ils sont doublement évalués.

Donc tu postules qu'en regardant faire les autres, on va les faire avancer ?

Ouais. C'est dans ce sens-là que j'ai monté la grille d'hétéro-évaluation.

D'une manière générale, qu'est-ce qui t'attire le plus en termes de méthodes et de formats pédagogiques ? (20'36)

… Alors moi je suis plus dans l'échange, alors c'est plus tout ce que est TP, tout ce qui est TD, pratiques, tout ça, tout ce qui est échanges avec les étudiants.

Tout ce qui est échanges…

Les CM… cette année on avait même mis des CM sur *la plateforme*, avec un forum derrière. Moi j'ai testé, on a des collègues qui sont pro-nouvelles technologies… J'ai essayé cette année, hein, j'étais pas… au départ quand je suis arrivée ici, je me disais « c'est du grand n'importe quoi ! », mais maintenant j'ai essayé et je trouve ça très bien. C'est-à-dire sur *la plateforme*, je leur dis « il est visible de 10 heures à midi », je suis même pas en face à

face, hein, je suis derrière mon ordi, je mets un forum de discussion en même temps jusqu'à midi et demi par exemple, et du coup ils me posent toutes les questions qu'ils veulent.

C'est-à-dire que c'est un CM, donc c'est toi filmée en train de faire le cours ?

Alors c'est un PowerPoint avec un support… un… je parle.

Oui donc animé audio.

Oui. Donc du coup, je trouve ça très bien. Alors peut-être qu'on peut pas faire ça sur tout hein, mais en tout cas, sur certains points je trouve ça très bien. Et du coup je me dis, parce que c'est un grand groupe, donc les échanges c'est assez restreint, ou avec les rangs du… les premiers rangs, comme d'hab, quoi. Alors que le TD c'est des petits groupes, ou les TP, ou les pratiques simulées, c'est vraiment des petits groupes, et du coup ça permet un échange… Et souvent les notions sont reprises en TD. Je me dis « le CM, c'est… »

Donc le CM, mais avec un forum.

Ouais. J'ai fait ça cette année et je le referai l'année prochaine et sur plus de cours. J'ai essayé sur un parce que… pas téméraire ! Mais j'essayerai sur plus de cours l'année prochaine.

Qu'est-ce qui t'anime en tant que formateur ?

Euh… ben les étudiants ! (rires) Je réfléchissais… non, après… les étudiants, leur contact, on apprend aussi beaucoup sur soi-même avec eux, et l'image qu'ils nous renvoient de nous. Je trouve ça très intéressant. Très, très intéressant. Après… après moi j'aime beaucoup en tant que formateur, j'apprends tout le temps. Tout le temps. Je suis… et puis tout m'intéresse. Les articles. Les nouvelles méthodes. Tout. Ah ouais, je suis très à l'écoute de tout ça. Après, j'ai un peu de mal au départ, mais après… En général, je regarde d'abord….

Prudemment ?

Oui, il y en a pleins qui font des jeux, des trucs, des machins, mais je suis pas assez… alors pour le coup je me trouve pas assez créatrice. Mais il y en a qui ont des idées extraordinaires. Mais ça m'empêche pas d'y participer. Je me dis… je suis peut-être pas assez créatrice pour ça.

Comment tu te décrirais … Là tu te dis pas très créatrice, mais comment tu te décrirais comme formateur ? (23'39)

Hum… Comment je me décrirais comme formateur ? euh… je pense que je suis quelqu'un de… de… alors le problème c'est qu'il y a aussi… - là je viens de finir mes suivis pédagogiques - alors il y a aussi ce qui m'a été renvoyé par pas mal de choses ! Pas des choses… alors pas forcément… Voilà. C'est vrai que je suis assez rigoureuse, assez carrée. J'énonce la règle d'emblée. Les étudiants le savent, avec moi, les règles sont comme ça. Même en TD, les règles sont énoncées d'emblée. Pourtant je pense que je reste quand même à l'écoute et je suis assez disponible, peut-être même des fois trop mais… des fois je me laisse peut-être – sous mes airs comme ça – peut-être trop envahir (rires). Enfin par des étudiants. Après ouais, mais eux aussi me décrivent comme ça, comme quelqu'un de strict, mais à qui ils peuvent parler.

OK. Tu disais tout à l'heure que quand tu es arrivée ici, tu as développé tes compétences à l'aide des autres. De tes collègues. Est-ce que tu peux préciser un petit peu quelles ressources tu as trouvé ici ? (25'09)

Alors il y avait les compétences de mes collègues qui étaient formateurs depuis déjà un certain nombre d'années. Et puis après j'ai pu quand même bénéficier d'un certain nombre de formations, notamment la formation sur le raisonnement clinique, avec I. où je suis toujours en contact avec elle. La formation sur le S34… alors OK je savais transfuser mais là… moi j'ai toujours transfusé donc forcément ça me paraissait… évident. Mais entre savoir transfuser et apprendre à transfuser dans les règles de l'art ! parce que tout le monde sait qu'en transfusion, on fait beaucoup de dérives, notamment sur la réception. Mais du coup, les formations m'ont aussi beaucoup appris en termes de compétences. J'ai aussi beaucoup lu. Aussi bien des livres sur les concepts comme Marie Ange Coudray ou des livres sur le raisonnement clinique, je sais même plus combien j'en ai lus ! Énormément de littérature. Et puis des littératures différentes, la petite poucette… mais qui du coup aident à apprendre… Ou Julie et la juste distance… des livres un peu différents mais qui aussi aident…

Qui alimentent ?

Voilà. Et c'est vrai que je lis beaucoup d'articles… beaucoup de revues. Je suis toujours abonnée à une revue pour pouvoir me tenir au courant parce que ça change, des fois c'est du soin pur, des fois du cadre, ça dépend mon état d'esprit. Mais j'essaie toujours de me tenir au courant de l'actualité. Parce que ça bouge beaucoup.

OK. On va passer donc maintenant à la simulation. Donc depuis combien de temps pratiques-tu la simulation ?

Je me demande si c'est pas… 2012 ou 2013 qu'on a été formée ? je me souviens plus. Qu'on a été formées à A. Je dirais que ça fait quatre ans.

Cette activité, elle représente une part que tu évaluerais à quel pourcentage ? même si c'est une question extrêmement difficile mais… (27'22)

C'est une question extrêmement difficile. Parce qu'on en fait beaucoup… tout au long de l'année. Déjà bon ben il y a toute la programmation qu'on fait sur les journées de simulation. Mais il y a aussi tout le travail à côté. C'est-à-dire la préparation des scénarios, l'entretien de la salle de simulation d'en bas. Les réunions de préparation. Les points qu'on aborde avec Anne, la formation de formateurs… c'est énormément de temps. Je suis incapable de chiffrer.

En termes de nombre de séances animées par an, tu dirais que ça correspond à combien ?

Je sais pas… entre huit et dix je dirais. Mais Anne tient ça à jour ! moi, pas du tout !

A titre indicatif. Effectivement il y a le nombre de séances animées mais il y a tout ce travail préparatoire et à postériori qui évidemment prend beaucoup de temps.

Oui.

Donc la simulation, tu l'utilises dans différents contextes. Pour différents objectifs d'apprentissage ?

Oui, on a commencé à faire des thématiques par année. Donc la première année c'est très axé sur le raisonnement clinique. Toutes les années, c'est axé sur le raisonnement clinique, mais par exemple en L1 on a le raisonnement clinique et pis on a aussi de la traumato. On a différents scénarios, ceux qu'on joue au X où on utilise le mannequin. Et ceux qu'on fait avec les acteurs qui sont plus axés sur la communication. Puisque forcément on travaille beaucoup là-dessus. En L2 notamment sur certains scénarios, il y a beaucoup de processus obstructifs, on a essayé de faire des scénarios en lien avec les unités d'enseignement, il y a des processus infectieux, il y a de la pharmaco, aussi bien en première année, qu'en deuxième ou en troisième année. Il y a tout ce qui est éducation thérapeutique en deuxième année, qu'on a mis en place là récemment. En troisième année… On a aussi des scénarios qu'on a modifiés : en troisième année, l'asthmatique il s'aggrave par exemple, parce qu'évidemment ça mobilise plus d'éléments. Et puis on a travaillé des notions un petit peu plus dures comme la dépression du postpartum, le déni de grossesse. On travaille ça en troisième année.

Donc avec un acteur d'une part, avec le mannequin d'autre part. On reviendra sur les aspects organisationnels plus tard. Là on va revenir sur ce qui t'a amenée à la simulation. Tu disais finalement tu as été « enrôlée » par Anne ?

Oui, au départ je connaissais pas du tout, non, pas du tout. Quand elle m'a dit « tu veux pas venir en formation avec moi ? », alors moi je… voilà… euh… je suis toujours partante pour une formation ! donc je connaissais pas du tout quand je suis allée… Entre temps je m'étais quand même un peu… j'avais regardé ce que c'était un peu la simulation, mais je connaissais pas du tout et je suis allée avec elle en formation. Et j'ai beaucoup, beaucoup, beaucoup aimé.

Qu'est-ce que tu as aimé là-dedans ?

Ben ce qu'on pouvait en faire et comment on pouvait s'en servir en termes d'interprofessionnalité. La remise en question… Moi j'ai joué en tant que… c'est pour ça que c'est bien de pouvoir jouer, parce qu'on se rend compte de ce que peut apporter la simulation, de comme on est, comment on interagit avec les autres. Et je dirais que ça a pas seulement le côté connaissances, c'est aussi le travail d'équipe, les émotions, la communication, aussi bien la communication dans l'équipe et la communication avec le patient. Comment on se comporte. Parce qu'au départ on peut dire que, oui, on est observé, on est différent, et au fur et à mesure du temps on n'est pas si différent que ça parce qu'on est vite pris – bien sûr il faut se prendre au jeu – mais on est vite pris dans le jeu si, voilà, si on investit, on est vite pris dans le jeu.

Cette expérience là, en tant que, toi-même apprenant dans ce format pédagogique, elle te sert là, à l'occasion des séances que tu animes avec les étudiants ? (32'03)

Oui. Parce que je me dis que… je suis passée par là, donc je sais comment… parce que même si c'était des situations d'urgence qu'on est censé connaitre, le comportement il est modifié. Donc des fois, je m'appuie dessus, oui, je sais, je parle en connaissance de cause puisque j'ai moi-même été apprenant, donc du coup, eux aussi, ils voient que nous on a joué le jeu et que c'est pas du transmissif, qu'on a été apprenant, et que du coup quand on leur dit « oui, effectivement certaines choses on les fait pas du tout comme on aurait voulu les faire ou comme on savait les faire » et je leur dis même… enfin moi je me souviens très bien de *(un intervenant)* qui raconte la formation, qui lui qui gère des hémorragies de la délivrance, du postpartum tout le temps, la première simu, il fait

une grosse bourde, quoi ! et puis il l'annonce clairement. Enfin, voilà. Je leur dis « même aux plus grands, ça peut servir ». Et moi j'ai pas été méga-performante alors que c'est quelque chose, l'urgence, que je gère, que je gérais tout le temps, quoi ! je dis, là en situation, des fois on n'est pas toujours… en plus avec des gens qu'on connait pas… comme quoi les interactions sont pas les mêmes, et là, je leur dis « vous c'est pareil, c'est pas forcément des gens avec qui vous avez l'habitude de travailler, vous êtes en apprentissage… donc voilà.

Donc cette expérience te sert…

Ah oui. Et puis du coup je m'imagine bien ce qu'ils vivent. (rires)

Alors dans ce format simulation, finalement, qu'est-ce qui t'attire le plus ? (33'35)

Ben justement de les mettre en situation réelle. C'est-à-dire… ben voilà, de leur dire, « voilà, vous avez ça, vous vous débrouillez, quoi », voir comment ils font et comment après on peut voir pourquoi ils ont fait ci, pourquoi ils ont fait ça, qu'est-ce qui les a amenés à faire ci, qu'est-ce qui leur manquait en termes de connaissances, pourquoi leur appel était pas correct, et du coup, de chercher justement à améliorer leur prise en charge. Améliorer leur prise en charge.

Donc on a dit que tu utilisais de temps en temps le mannequin, de temps en temps l'acteur. Ton rapport à la technique, au mannequin, comment tu pourrais décrire ça ? (34'22)

Euh… je sais pas. Je maitrise pas parfaitement le mannequin, je me débrouille, j'apprends avec D., l'assistant technique, au X. J'arrive… enfin là, les paramètres vitaux, tout ça, je gère. Je dis pas que je serais capable de tout mettre en route, hein, parce que ce serait trop une grosse régie. En tout cas, le mannequin, sur des scénarios comme nous on fait, j'arrive à gérer toute seule. Par contre je fais pas de… enfin, j'ai appris mais comme j'en fais pas, je maitrise pas. La programmation. Nous on programme rien. On fait pas comme les médecins, ils programment des séances complètes, hein. Nous pas du tout, on fait au coup par coup. On met nos premiers paramètres, et puis après, en fonction de ce qu'on avait prévu, soit on modifie en direct, en général il y a une ou deux modifications et… enfin voilà, quoi. Ça se limite à ça. Oui, ça je sais faire.

Donc c'est pas un problème pour toi, c'est pas un stress particulier pour toi la gestion de l'aspect technique de…

Non, non. Le seul truc c'est que, voilà, si on devait tout mettre en route, y compris la salle du débriefing, ça serait plus compliqué. Il y a une grosse sono, ça je maitrise pas du tout quoi. Mais les deux petits ordi, ben ça va, je maitrise.

Par rapport à l'acteur cette fois-ci, comment ça se passe, quel est ton rapport à l'acteur patient simulé ?

Euh… aucun problème. Généralement on débriefe avec eux ce qu'on attend. Là notamment on avait réuni un groupe de quatre, et… non, ça s'est passé plutôt… enfin on n'a pas de souci. Ça se passe plutôt bien. On est toujours très agréablement surpris. Même des fois ils vont au-delà du rôle, donc c'est très sympa. Pour l'instant on n'a pas rencontré de souci.

Tu participes toi justement au briefing des acteurs ? à leur recrutement ? à leur « formation » ?

Euh… « participe » est un grand mot. (rires)

C'est plus Anne qui…

Alors Anne le fait. Voilà, moi j'ai participé là pour le groupe de comédiens, mais parce que ma fille fait du théâtre avec eux, tout simplement. Donc du coup j'avais discuté avec lui des scénarios, je lui avais envoyé, on en avait parlé, on avait préparé dessus, etc. Mais après, voilà. Généralement comme on a beaucoup d'anciens professionnels… euh, de professionnels et d'anciens étudiants à nous, qui ont fait de la simulation, qui reviennent faire les acteurs.

De jeunes professionnels alors ?

Oui. Et il y en a qui vont sortir, qui nous ont déjà demandé si ils pouvaient déjà revenir faire les acteurs ! Du coup, ce qu'on voit avec elles c'est un peu les points importants. Après, ils jouent très bien, c'est assez sympa. On n'a pas… voilà, on n'a pas trop de problème.

Tu n'as pas été confrontée à des difficultés particulières, sur justement, l'acteur qui emmène trop loin, ou qui, au contraire, est en dessous de ce qu'on attend ?

Non, non, vraiment. On n'a pas été… pas du tout. Enfin même, le prof de théâtre, là c'était un délirium tremens, il faisait ça, c'était vraiment, quasiment vivant, quoi. Pour les étudiants même, eux ils étaient impressionnés.

Je vais te demander maintenant de te positionner sur quatre choix possibles. Est-ce que tu dirais que ton engagement dans ce format simulation, relève, premièrement, du registre du consentement (c'est-à-dire que la simulation maintenant est prescrite en quelque sorte, il faut en faire, tu en fais), deuxièmement d'une adhésion (tu penses que c'est un format pertinent pour former des infirmiers) troisièmement d'une implication forte (tu fais des investissements pour utiliser au mieux ce format), et quatrièmement, d'un engagement tel que tu y consacres du temps personnel ? (38'23)

C'est ça ! (rires)

Le 4 ?

C'est ça.

Alors de quelle manière ? quels investissements fais-tu par rapport à ce format simulation ? et en quoi c'est quelque chose qui te demande du temps, y compris du temps personnel ?

Ben déjà, on travaille pas que sur… enfin on travaille notamment sur l'écriture des articles, tout ça, on le fait pas sur notre temps de travail, sinon c'est pas possible. Et puis là, je suis en train de travailler sur la rédaction de procédures, voilà. Je fais aussi beaucoup… sur les photos. Là, on a un appareil photo, on fait des photos, donc je classe, etc.

Des photos de séances ?

Oui.

Dans quel but ?

Alors c'est dans un but notamment de créer des fichiers, notamment là on a déjà créé un film de présentation aux étudiants. J'ai fait ça avec un informaticien, un truc dynamique, une musique d'été, euh pour montrer que nous aussi on était capable de… enfin voilà…

Donc promotionnel un peu quelque part ?

Oui, c'est ça ! (rires) c'était un peu le but ! du coup ils ont été assez surpris, parce que on avait mis une petite musique d'été, un truc qui bougeait ! et voilà, donc tout ça, ça demande du temps. Et au boulot, j'ai pas forcément le temps de faire que ça !

Donc c'est sur ton temps personnel.

Oui et puis le temps de relecture des articles, tout ça, oui, c'est sur mon temps personnel. Le poster qu'on va présenter au colloque, on l'a travaillé ce weekend avec Anne. Donc voilà. Après c'est pas non plus… voilà.

Cet investissement, au-delà de l'activité IFSI, c'est-à-dire les publications, les communications, etc., ça t'apporte quoi ?

Alors… de la satisfaction, quand même. (rires). Parce que, en fin de compte, ça permet d'écrire ce qu'on fait. Et puis ça permet aussi de montrer que des choses peuvent se faire et qu'on peut tous s'investir dedans. Là, la communication au salon infirmier, on le fait avec des étudiants. On le fait pas tout seul. Et au moins, on engrène d'autres avec nous, et on espère que, voilà, ça se développe de plus en plus. Même si nous, on est convaincu, et si d'autres commencent à être de plus en plus convaincus, parce qu'on voit ça dans les IFSI, il y a certains IFSI qui nous regardaient un peu de travers quand on disait qu'on faisait de la simu, maintenant ils s'investissent dedans et donc voilà, c'est un peu gagné, quoi.

C'est important pour toi ça ?

Ouais. Parce que je me dis que, quand on a une méthode comme celle-ci qui est utile, qui peut – OK qui demande beaucoup de temps - mais qui permet de mettre les étudiants en situation réelle, de les faire travailler certaines situations. Parfois on pourrait imaginer que –voilà nous c'est pas possible parce que 150 étudiants ça passe pas – mais que certains, avant leur premier départ en stage, on les fasse tous passer en simulation sur l'approche du malade, c'est quand même super important. On en envoie certains en stage qui ont juste dix-huit ans, qui n'ont jamais mis les pieds dans un hôpital, on pourrait travailler ce genre de choses. Effectivement ça améliorerait. Après, dans la pratique professionnelle continue, je trouve que c'est un excellent… un excellent… une excellente méthode… ne serait-ce que dans… dans la prise en charge. Après ça pourrait être des thématiques totalement différentes. Je pense à l'accueil, l'accueil aux urgences, qui est quelque chose que je connais pas mal. Même si on se met de l'extérieur, hein. L'accueil en consultation. Qui sont des thématiques où on pourrait énormément travailler. La simulation permettrait de faire prendre conscience de ce genre de choses.

Qu'est-ce que ça te coûte finalement, ces investissements ?

Pas… enfin… pas en matière de coût. Moi je fais pas les choses parce que je suis obligée de les faire. Après ça demande du temps. Mis à part ça… voilà. Si je le fais, c'est parce que j'ai envie. Sinon, je le ferais pas.

Alors au début où tu as commencé cette activité, finalement, tu disais que tu as commencé par la formation. Qu'est-ce que ça t'a apporté cette formation ? (43'13)

La découverte. La découverte de ce qu'on pouvait faire avec la simulation. Parce que je savais pas. Même si j'avais vu quelques trucs avant. Les articles, il y en avait pas trois tonnes. Il y en a de plus en plus aujourd'hui, mais… Et puis ça m'a appris à monter un scénario. Qu'est-ce qu'on devait mettre dedans. Et puis voir comment on pouvait un peu monter une séance de simulation.

A part cette première formation, il y en a eu d'autres…

Oui.

Est-ce que tu peux m'en parler ? qu'est-ce que ça t'a apporté ?

Il y a eu une formation sur le débriefing, où on a notamment abordé les débriefings difficiles, voir comment on structurait un débriefing. Donc on a travaillé là-dessus.

Ça, ça t'a permis de développer des compétences ?

Pas que. Pas que. Parce que en parallèle on avait décidé, avec les collègues – on était quatre à l'origine du projet – de s'auto… de s'hétéro-évaluer sur le débriefing. Et notamment, de voir comment on se comportait dans le débriefing. Et euh… on avait un peu une petite idée, quand même, on n'était pas non plus novice, quoi. Mais du coup, ça nous a quand même permis de nous améliorer.

C'est-à-dire… tu veux dire l'hétéro-évaluation par les pairs ?

Oui. De nous mettre en face de comment on était.

Comment vous avez fait ?

On avait monté une grille avec des critères, et puis le formateur… il y en a un qui débriefait et un autre qui évaluait. Et puis après on faisait le point. Et après on a fait une communication sur ça. Après on a regardé effectivement… voilà. Mais aujourd'hui… J'ai été à une formation sur la simulation, d'une journée, à M. je crois. Et on avait une table ronde. Et je leur dis… - on avait… moi j'ai fait le débriefing – et je sais plus pourquoi, je leur dis « le meilleur débriefing, c'est quand le formateur parle pas, quand les étudiants font tous seuls le débriefing ». Et là, ils m'ont tous regardée avec des yeux ! Je me suis dit « j'ai dit une bêtise ! » (rires) et ça… je voyais bien qu'on n'était pas… enfin… ils étaient pas d'accord du tout. Il y en a qui m'ont dit « mais comment ça le formateur parle pas ? », je leur dis « ben il parle le moins possible, que les étudiants s'interrogent entre eux sur comment il faut « pourquoi t'as fait ci, pourquoi… ben je comprends pas, moi j'ai plutôt fait ça… », moi, je dis ben là, on a gagné, parce que du coup, ils s'interrogent eux-mêmes sur leurs pratiques, ils remettent en cause… « oh ben oui, c'est vrai, tu avais fait ça…», et je dis « moi ça m'est arrivé une fois », mais sur des troisième année en fin de formation. Ça m'est arrivé une fois. Et j'ai dit « ça c'est un débriefing génial ». Eux n'ont pas trouvé… et je me suis dit… « hum, ouais… »

Comment tu l'expliques ?

On était… je pense que beaucoup commençaient avec la simulation. Et du coup… c'était nous au départ, hein, parce que on parlait beaucoup. Du coup je me dis « ben oui, ils sont pas encore là ». Aujourd'hui ils m'ont dit que oui on parle beaucoup parce que le problème de la formation initiale, c'est que très souvent ils ont pas les savoirs. Et ça c'est un problème. Parce que je me dis… des fois j'aimerais me taire, mais en face, ça… il y a pas le savoir, il y a pas la connaissance. Donc comment je vais faire le débriefing sur une connaissance qu'ils n'ont pas ? si on parle de signes, de symptomatologie, on a une douleur tho, s'ils me disent douleur thoracique, mais pas toutes les spécificités de cette douleur, ben on va pas aller très loin. Il faut à tout prix… et quand même c'est aussi… même si on travaille sur l'interaction, il faut quand même qu'ils aient un socle de connaissances et qu'ils repartent pas avec des connaissances qui sont soit insuffisantes, soit erronées. C'est pour ça que, aujourd'hui – alors on l'a pas mis en place mais on l'a évoqué à plusieurs reprises – de travailler sur une fiche mémo, ou sur une fiche… je sais que c'est recommandé, hein sur les douze bonnes pratiques, mais c'est quasiment… enfin en regardant un peu autour de nous, personne fait ça au jour d'aujourd'hui. Même remettre une fiche d'évaluation de la pratique professionnelle pour chaque apprenant, on fait pas ça aujourd'hui. Mais c'est vrai que… enfin il faut réfléchir. Je sais que nous, dans notre scénario, on prévoit une fiche, entre guillemets, technique, à la fin, pour aider le formateur

débriefeur qui serait pas issu de… ou qui aurait eu besoin de travailler un petit peu avec des points essentiels à aborder dans le débriefing en termes de connaissances ou de prise en charge. Mais maintenant… on remet pas ça aux étudiants.

C'est-à-dire, si j'ai bien compris, tu… cette fiche-mémo, c'est une fiche pour le formateur, pour l'amener à apporter un certain nombre d'éléments si besoin ?

S'il a besoin, oui, c'est un support pour le formateur.

Est-ce que vous réfléchissez sur les prérequis ? Votre session de simulation elle s'inscrit dans le dispositif comment ? C'est-à-dire est-ce qu'elle vient à la suite d'un certain nombre de TD qui justement ont pu mobiliser un certain nombre de connaissances ?

Normalement oui. Normalement oui. Alors des fois c'est pas… normalement quand ils vont au… alors ils y vont pas tout de suite. Mais normalement ils ont mobilisé, ils ont déjà travaillé ou utilisé les TD ou les CM, enfin…

Donc les connaissances a priori elles sont…

Des fois elles sont juste en cours. Des fois c'est juste. Voilà.

Mais a priori il pourrait y avoir ce socle déjà un petit peu construit ?

Il se construit, c'est ce qu'on ressent en TD… notamment les TD où on voir que pour certains TD ils ont pas les connaissances, on retrouve la même chose en simulation, il faut pas croire. Mais j'ai l'impression que, à la différence du TD, qu'en simulation ils se rendent compte que de ne pas avoir ces connaissances est problématique pour la prise en charge du patient. Certains, dans les trois-quarts des bilans que nous faisons avec les étudiants, ça ressort.

Cette prise de conscience-là ?

Cette prise de conscience que, ben, les connaissances il les faut, quoi. C'est-à-dire comment on peut prendre en charge un asthmatique – je dis asthmatique mais je pourrais dire pour une autre pathologie, hein – si on ne connait pas déjà les signes cliniques de l'asthme, si on ne connait pas les causes de l'asthme ? Comment prendre en charge un choc anaphylactique si on connait pas… et ça ils s'en rendent compte.

Donc ça c'est une plus-value ?

Ça, c'est une plus-value.

Je reviens sur la formation que tu as pu suivre. Formation formelle (c'est-à-dire la formation A. ou au débriefing, ou les colloques, ou les journées d'échanges que vous avez entre IFSI). Finalement qu'est-ce que ça t'apporte ces différentes formations ? qu'est-ce que ça t'a apportée ? (50'21)

Tout ce qui était formation, que ce soit A. ou B., c'est sûr que ça apporte en termes de méthodologie. Mais aussi d'échanges, parce qu'on rencontre des gens. Pour le coup, aussi bien à A. qu'à B., on rencontre des gens qui font de la simulation. Et pas de la simulation qu'en France. Il y avait notamment des Suisses, des Belges. Et du coup, ça permet d'échanger. Sur comment, eux, mènent la simulation. Et dans les colloques, c'est surtout des journées d'échanges, des fois même des connaissances. Des gens avec qui on peut échanger nos numéros, ou se rappeler… Alors le seul bémol que je dirais, c'est qu'aujourd'hui on n'a pas d'échanges… on a des échanges surtout sur comment on fait dans nos pratiques, mais pas d'échanges de scénarios…

De mutualisation ?

Non, pas du tout. Mais après effectivement, par exemple, une UE qui a été évaluée par simulation, donc on échange par rapport à ça. Est-ce que eux, ils mettent des grilles pour les étudiants qui observent ? Voilà, plus des échanges par rapport aux pratiques des uns et des autres.

Et c'est des choses que tu peux réutiliser ? dont vous vous inspirez pour faire évoluer vos pratiques ?

Nous, oui. Bon, après, on avait aussi certaines idées, donc euh… voilà. Mais effectivement oui.

Alors maintenant on va aborder une partie plus liée à l'institution. Selon toi, quelle est la place de la simulation dans le projet pédagogique de l'IFSI ? (52'06)

Ah nous, elle a une grande place. (rires) Une grande place. Elle fait carrément partie du projet pédagogique, si bien que, aujourd'hui donc on fait des séances au X et à l'IFSI. A partir du moment où les étudiants sont inscrits, ça

devient obligatoire, et la directrice nous suit. Voilà, si un étudiant a décidé qu'il viendrait pas parce que le X c'est trop loin, eh bien il ira faire un tour dans le bureau de la directrice et il prendra un avertissement pour non présentation en TD pour des motifs qui ne sont pas valables. Et la directrice met en avant le projet simulation, tout à fait. Ah nous il a une grande place, on l'intègre quasiment sur… beaucoup d'UI. Là du coup en termes de 5.3, il est dans l'UI, la 5.4, il est dans l'UI, mais de manière intégrée, c'est-à-dire que on a… voilà. La 5.2, ça aurait dû être fait cette année, mais pour des raisons x, y, on a dû reporter. Mais on le fera l'année prochaine. Et la 5.5, tous nos étudiants sont allés au X pour l'UI. Donc du coup, je pense que ça a une place très importante.

Comment tu l'expliques ?

Ben par rapport à la méthode, c'est-à-dire que c'est une méthode qui est quand même très proche de la réalité. Nos étudiants nous le renvoient très bien. Qui permet justement un apprentissage différent. Avec des situations qui sont très proches de la réalité. Et qui les mettent en condition.

C'est quelque chose qui est à l'initiative plutôt des formateurs, plutôt de la direction ? comment ça s'est passé ?

Je pense que c'était plutôt des deux. Puisqu'on a une directrice qui est très ouverte à ce genre de projets. Et des formateurs qui je pense, lui ont apporté l'idée, ou peut-être qu'elle l'avait vu avant ? Je sais pas trop. Mais en tout cas, je pense que ça vient des deux. Parce que de toute façon sans la… on pourrait pas avoir autant de choses.

Il faut les deux …

Ah oui, je pense. Je pense que les uns vont pas sans les autres.

Le soutien organisationnel, le soutien de l'institution c'est indispensable pour ce projet là ?

Ah ben on le voit bien. Parce qu'on voit bien que d'autres IFSI qui ont pas le soutien de leur directeur ne peuvent pas développer. Ben il faut des moyens, il faut du temps, il faut aller en formation, il faut… du coup ça se développe beaucoup si maintenant… non, non, je pense qu'il faut réellement les deux. Sinon, ça marche pas.

Alors concrètement quel est le soutien apporté par votre directrice à ce projet ? (55)

Ben elle nous donne les moyens.

Comment ?

Ben déjà les moyens en termes de formation. On est quand même quinze formateurs formés. C'est pas négligeable. Elle nous envoie à des colloques tout le temps, des congrès. Dès qu'on dit qu'il y a une journée, elle est partante. Là, elle nous a fait aménager une salle, on est en train de voir pour l'achat du mannequin. Matériellement parlant elle est présente. Elle nous soutient dans tous les projets qu'on décide… si on décide de faire un chapitre d'un livre, elle nous soutient. Si on décide de faire une communication, elle est partante. Un poster, elle est partante. Dans tout.

Donc vous avez les moyens à la fois financiers…

Financiers… on n'a pas de mannequin encore…

Oui, mais c'est en projet ?

Oui. Mais en tout cas elle essaie de nous soutenir. Après on n'a pas toujours tout, tout de suite.

Alors cette activité, comment elle s'organise au sein de l'équipe ? (55'55)

Alors il y a un groupe pilote. Quatre formateurs. Depuis l'origine. Au départ il y avait que les infirmiers et ensuite le groupe pilote a développé sur les AS et les AP, puis cette année on a fait l'IFMEM aussi. Et après, ben, il y a de plus en plus de formateurs qui sont formés et en fonction… après on a un planning annuel, et on s'inscrit en fonction de nos disponibilités. Et puis après on participe aux simulations.

Au départ il n'y avait que les formateurs du groupe qui mettaient en œuvre la simulation ?

Oui.

Qu'est-ce qui a justifié le choix d'inclure finalement plus de formateurs, voire tous les formateurs ?

Le développement de la méthode. C'est-à-dire on en a fait de plus en plus. Au départ un tout petit peu et puis on est allé une fois par mois à X. Puis on a développé l'IFSI. En plus on a décidé de faire des évaluations des

enseignements. Donc ça mobilise beaucoup de formateurs quand même. Et du coup, ça mobilise beaucoup de temps. Donc il faut des formateurs.

Toi qui as maintenant une expertise, ou en tout cas une expérience importante de ce format-là, comment tu vois finalement cette inclusion de tous les formateurs dans ce format ?

C'est bien. Moi je dis que c'est bien. Comme ça au moins on voit tous la même méthode. On travaille… et puis on est tous convaincus du bien-fondé de la simulation. Donc il n'y a pas de résistances. Après effectivement, tout le monde ne savait pas, notamment chez les AS et les AP, au départ tout le monde ne faisait pas de la simulation comme on l'entend. C'est-à-dire qu'ils faisaient de la simulation en grand groupe. On a dû revoir les méthodes. Mais il y a un formateur du groupe pilote qui est allé sur la formation aide-soignante, du coup elle a redéveloppé la simulation de façon plus… parce qu'après il faut faire attention, il y a simulation et simulation.

Qu'est-ce que tu veux dire par là ?

Il y en a qui disent qu'ils font de la simulation mais ils sont trente, il y en a trois qui jouent et point. Ben ouais mais non, enfin, la simulation effectivement on emmène des groupes de douze, on va essayer de monter à quinze. Mais tout le monde joue. Tout le monde passe. Tout le monde joue au moins un rôle dans la simulation, plus ou moins important en fonction de son tempérament, mais tout le monde va passer en simulation. Alors après on sait que… il y en a qui disent que de regarder génère aussi un apprentissage, mais aujourd'hui personne a mesuré… Tout le monde a évalué – enfin tout le monde – certains, plutôt, ont évalué simulation versus… - ça c'était chez les étudiants en médecine, pas chez les paramédicaux – effectivement à trois mois, six mois, un an, et on s'aperçoit qu'effectivement ceux qui ont fait de la simulation, au départ c'est plutôt bien, mais quand on s'éloigne dans le temps c'est quasiment comme les autres. Mais aujourd'hui on n'a pas évalué ceux qui observent et ne font que observer, qu'est-ce que eux ils sont au départ, et qu'est-ce qu'ils ont retenu à la fin. On n'en sait rien. On n'a pas fait cette étude encore. Et ça n'a pas été évalué chez les étudiants en soins infirmiers non plus. Ça n'a été évalué que chez les étudiants en médecine. Il y a beaucoup de choses à faire ! (rires)

C'est une dimension qui t'intéresse, ça, la recherche sur la simulation ?

Oui.

Et tu as un projet par rapport à ça ?

Non, pas spécialement. Pas spécialement.

Pour en revenir à toi, finalement qu'est-ce que ça t'apporte le fait de pratiquer la simulation ? (59'46)

A moi ? euh… ça m'a permis… euh, je dirais que c'est là où j'ai pris le plus conscience de la remise en question. Et de la réflexivité.

Oui…

C'est-à-dire que… d'une méthode d'apprentissage différente où effectivement, enfin si on peut, je vois pas l'intérêt de dire aux étudiants « ben vous faites super mal », quoi. Direct « ah ben là vous vous êtes complètement plantés ! ». Et du coup, ça a aucun intérêt, parce que tout ce qu'ils vont retenir c'est qu'ils se sont plantés. Et vraiment une remise en question, en disant, ben non, qu'est-ce qu'ils ont d'abord fait de bien ? et puis après, les choses qu'ils ont fait qui ont pas été top, ben on va les reprendre. Mais on va surtout mettre en avant ce qui a été bien fait. Je dis pas qu'avant j'ai pas été bienveillante, mais plutôt axée sur la technique « bien fait ou mal fait ». Enfin moi en stage, je me souviens j'étais à regarder… des réflexions… c'était bien ou pas bien, enfin, voilà. En stage c'est souvent comme ça. Et là, une autre approche… peut-être plus… plus… alors je vois même sur les copies, on disait souvent on marque que ce qui va pas. C'est vrai. Et là je me dis mais… et maintenant je me fais la réflexion : ah ben non, cette copie elle est très bien, pourquoi je marque rien ? donc du coup vraiment une autre approche…

Valoriser l'étudiant, ce qu'il sait faire ?

Oui, parce que c'est vrai qu'on s'occupe beaucoup des étudiants qui vont pas… bien. Qui nous prennent énormément de temps parce que… Mais les étudiants qui vont bien, pour qui tout se passe bien, qui réussissent très bien, ben je pense qu'on les met peut-être pas… enfin moi je pense qu'au début j'étais tellement axée sur ceux qui étaient en difficultés pour les aider que voilà. Que maintenant non. Maintenant, voilà, j'ai pris plus de recul par rapport aux étudiants en difficulté et j'ai essayé de vraiment valoriser les étudiants qui sont…

Ça a changé ton regard, à la fois sur les étudiants et sur la pédagogie ?

Sur la pédagogie, oui. L'étudiant pas forcément.

Donc un changement de regard sur la pédagogie, sur ta façon d'appréhender la pédagogie ?

Oui. Parce que mon changement de regard sur l'étudiant, je l'ai eu très tôt. Parce que du coup, souvent, je me disais, quand je suis arrivée en formation, des fois je me disais « mais on peut pas accepter ça, parce que de la part d'un professionnel c'est pas possible ! ». Mes collègues formateurs m'ont dit « non, non, attends. Parce qu'ils viennent d'arriver en première année, tu vas voir ils vont maturer trois ans et tu verras dans trois ans, ils seront pas du tout les mêmes ». Et très vite je me suis rendue compte de ça. Donc du coup mon regard sur l'étudiant il a changé très, très vite.

Donc c'est le regard sur la pédagogie, sur la façon d'enseigner ?

Oui.

Quelles contraintes ou inconvénients cette activité génère-t-elle pour toi ? (1h03)

(*long silence*)… c'est pas réellement une contrainte… bon effectivement des fois quand on doit aller à X on met deux heures trente ! ça fait un peu une contrainte… mais mis à part ça, c'est pas réellement… Moi je trouve pas ça une contrainte. Je dirais justement que c'est super agréable, on a des tout petits groupes d'étudiants, avec un échange qui est vraiment privilégié, pour le coup. Je trouve pas que c'est une contrainte.

Est-ce que tu rencontres des difficultés particulières, que ce soit en lien avec la conception des séances ou avec leur conduite ?

Alors dans la conception des séances, des fois je me méfie, parce que comme on n'est plus sur le terrain, des fois je me dis que il faut pas qu'on soit à côté. Parce qu'on n'est quand même plus sur le terrain, il faut quand même pas se leurrer. Et des fois, c'est ma problématique. Je me demande toujours… alors pas quand on est sur de la communication, mais quand on est sur des pathologies, sur des prises en charge de pathologies, je demande aux autres, enfin aux cadres sur le terrain si je suis toujours… Et puis il y a des débriefings qui sont pas faciles. Parce que, en fonction des étudiants, des fois… voilà.

Quel type de difficultés tu peux rencontrer ?

Quand ils sont partis complètement à côté. Enfin j'ai un exemple concret, on a rattrapé ça en débriefing mais on n'était pas satisfait du débriefing après… sur un patient qui s'aggrave, mais qui est toujours… effectivement il ferme les yeux mais il a toujours un pouls, une fréquence cardiaque. Il se sent pas bien le patient donc il parle pas, tout simplement. Et les étudiants ils sont partis sur un arrêt cardiaque, donc ils ont massé. Ils ont pas vu que le scope il s'était pas arrêté ! et du coup… - c'était deux étudiants de fin de troisième année en plus donc euh… - il y avait beaucoup de choses que ça a renvoyé aux étudiants. Et les autres ont vu. Le problème était que… enfin celui qui débriefe est dans la salle où sont les autres. Et les autres ont vu que le patient n'était pas en arrêt. Donc ça veut dire qu'ils ont pas compris. Et je pense que l'image qu'on renvoie à ce moment-là… parce qu'ils sont durs entre eux les étudiants. Même si on leur dit qu'il faut être bienveillant. On les empêche pas de penser ! (rires). Et ça, ça a été un débriefing assez dur, et on n'était pas très satisfait du débriefing au final. Parce que effectivement les points positifs à mettre en avant… on avait réussi à prendre deux, trois trucs, mais c'était vraiment tiré par les cheveux… tout le reste ça allait pas, parce que ils étaient partis à l'envers ! Même si on avait essayé de rattraper après avec des facilitateurs, etc., on n'y était pas arrivé ! (rires)

Vous aviez fait intervenir quelqu'un pour faciliter ?

Alors on avait… on avait un facilitateur mais ça avait pas marché. Les étudiants étaient persuadés qu'on était partis sur l'arrêt cardiaque. Ce qui est le plus dur c'est ça, c'est qu'ils sont persuadés de partir sur un truc. Alors que des fois, pas du tout. Donc quand c'est un truc pas très grave, ça va. Mais là c'est un peu… et puis on voit que beaucoup, malgré le facilitateur, ont des idées fixes, font des fixations, c'est… impressionnant. Mais après… voilà, le plus dur c'est quand les étudiants parlent pas beaucoup. Parce qu'ils ont pas la connaissance suffisante quoi. Et que du coup ils ont peur de –même si on leur dit que il y a pas de bêtise – ils ont peur de dire des bêtises, donc ils le disent pas.

Donc là pour toi c'est une difficulté ?

Ben c'est… c'est-à-dire que là, je vais être amenée à parler beaucoup…

Ce que tu ne souhaites pas…

Ben c'est-à-dire que là, si je parle beaucoup, ça veut dire que j'ai pas mené mon débriefing correctement. Je me dis que si je parle beaucoup, ça veut dire que mon débriefing a pas été top.

Est-ce que, depuis que tu fais de la simulation, tes pratiques pédagogiques, dans d'autres formats, ont bougé ? (1h07'30)

Oui.

En quoi elles ont bougé ?

Ben je suis plus… plus dans la réflexivité. C'est-à-dire que je m'appuie beaucoup sur le plan de la réflexivité, sur l'expérience des étudiants. Avant je donnais souvent mon expérience. Maintenant beaucoup moins. Je m'appuie sur l'expérience des étudiants, y compris des promotions professionnelles. Parce que je m'aperçois que – alors peut-être est-ce faux ? – mais bon, il m'arrive quand même de sortir mon expérience, c'est pas… mais souvent l'expérience propre des étudiants, ils se reconnaissent dans… ils se reconnaissent pas face à un professionnel. Alors c'est pas vrai toutes les années, parce que justement en troisième année, ils sont friands de l'expérience des professionnels. Mais dans les deux premières années, je suis pas sûre, je suis pas convaincue. Donc je m'appuie plus facilement sur l'expérience des uns et des autres.

Comment caractériserais-tu la relation pédagogique avec les étudiants dans ce format ? (1h08'30)

Elle est très privilégiée. Parce que c'est des petits groupes, donc c'est des échanges qui sont différents. Eux-mêmes nous disent qu'ils nous voient dans une autre posture qui n'est pas celle du formateur. Et du coup, les échanges se font plus facilement. Et oui, c'est plus interactif. L'étudiant qui n'oserait peut-être pas parler parle. Je me souviens très bien d'une étudiante qui a une culture un peu asiatique, assez fermée, mais dans les pratiques simulées, elle s'ouvre. C'est assez impressionnant.

C'est différent d'un TD même en petit groupe ?

Oui, complètement.

Comment tu l'expliques ?

Parce qu'ils ont vécu quelque chose qui est proche de la réalité. Donc en termes d'émotions… Un TD il y a pas d'émotions, ils prennent la parole, ils la prennent pas. Mais là ils ont vécu quelque chose de l'ordre de l'émotionnel. Donc du coup je pense que ça modifie les rapports.

Comment tu te perçois, toi, dans ce format ? (1h09'34)

Hum… pas toujours à l'aise… non, pas toujours à l'aise… ça va dépendre du scénario.

C'est-à-dire ?

Euh… il y a des scénarios qui vont pas me poser de problème, mais il y a des scénarios… où… je sais pas, je me sens pas… c'est pas que je me sens pas à l'aise, hein, mais… je sais pas… pas toujours à l'aise.

Tu veux dire pas à l'aise pour conduire le débriefing ?

Oui. Parce qu'alors le début, présenter le mannequin, les règles tout ça, ça c'est pas… voilà, on présente le cadre, on va voir le mannequin, la pièce, enfin c'est pas… le mannequin, je commence à connaitre, le matériel pareil, le scope pareil, enfin… autant au départ je pouvais ne pas me sentir à l'aise par rapport au matériel, autant maintenant non. Voilà. Pourtant au départ, je leur montrais pas le fonctionnement du scope, parce que pour moi c'était logique qu'ils connaissent, alors que c'était pas logique du tout ! mais ça, c'est avec l'expérience qu'on apprend, que ben si on leur montre pas que le scope c'est tactile, qu'il faut prendre la pression… ben ils vont pas le faire ! Donc ça, ça me pose pas de problème. Au niveau même de la… quand on aborde le contexte, voilà, ça, ça me pose pas de problème parce que avec le temps j'ai appris que moins on en disait, plus c'était facile en termes de simulation, et plus on les laissait libre cours à eux et plus… voilà. Le débriefing, comme c'est toujours de l'instantané et que on sait pas toujours trop ce qu'ils vont faire, peut-être des fois je prends trop de notes, et du coup je me dis que… après dans les notes, ça ressort pas l'essentiel. Parce que souvent je note des temps, des trucs, je devrais peut-être… j'ai tellement peur de louper un truc que je note tout le temps ! après j'essaie toujours d'être structurée, mais l'étudiant, lui, il va vite… il nous emmène là où il veut !

Sur quel critère tu évalue ta propre action au terme d'une séance ? (1h11'48)

Euh… mon temps de parole. Les échanges. Comment j'ai structuré les échanges. Si j'ai réussi à faire parler tout le monde. Comment j'ai réussi à le mener. Est-ce que j'ai respecté mes différentes phases ? Est-ce que j'ai réussi

à les amener – pas réussi à les amener là où je voulais – mais est-ce que eux ont réussi à identifier nos objectifs ? Comment ils les ont perçus ? Comment j'ai réussi à réajuster sans faire trop intervenir les connaissances, etc. c'est-à-dire voilà, comment j'ai mené mon débriefing ?

Tu disais tout à l'heure que finalement le débriefing idéal serait celui où tu ne parles pas ?

Oui.

Ce serait ton critère de réussite d'une séance ça ?

Oui.

Il y en a d'autres ?

Ou alors non, des échanges où effectivement on amène les étudiants à prendre… alors ils prennent réellement conscience de leurs problèmes de connaissances… après en termes d'interactivité, c'est déjà plus compliqué. C'est souvent nous qui leur disons… ben comment… comment ils se sont comportés, « comment vous étiez ? où vous étiez ? ». mais évidemment l'idéal, ce serait qu'eux-mêmes repèrent…. Mais bon, ils sont un peu jeunes…

Ils sont un peu jeunes.

Oui.

Par rapport à ta propre évolution dans ce format, est-ce que tu as le souvenir d'avoir mis en œuvre des actions particulières pour progresser ? (1h13)

Ah oui !

Quel type d'actions ?

Ben… déjà, j'ai essayé moi-même de structurer mon débriefing. Parce qu'au départ, quand on faisait des débriefings, c'était pas toujours très structuré. Mais dans ma tête, déjà, quand je sais… voilà… je me dis « ben là, les émotions, après je vais aborder ça… », alors des fois c'est pas… c'est pas linéaire, hein, mais j'essaie d'avoir un plan de débriefing.

Tu as un plan…

Oui.

Donc ça, ça te suffit pour te structurer toi-même ?

Oui.

D'accord. Selon toi, est-ce que ce format demande des compétences spécifiques ?

Certainement. Moi j'en suis convaincue. Après, lesquelles ? Je sais pas. Mais effectivement c'est particulier. Ça veut dire quand même qu'il faut se remettre en question tout le temps. Ça veut dire qu'il faut pas… ça nécessite de pouvoir soi-même se remettre en question.

Plus qu'un autre format ?

Ben le TD… on se remet pas forcément en question ! on a les TD, on a les réponses, on leur donne. Des fois on va se dire « ben ils avaient pas travaillé »… mais… enfin, je connais pas beaucoup… des fois on va se dire « aujourd'hui j'étais pas en forme », mais ça reste de l'exceptionnel. Dans la pratique simulée, moi je vois une fois j'étais pas très en forme, je suis allée à la simu, c'était… enfin… à un moment, je me suis dit « faut que tu te mettes dedans, sinon ta journée elle est foutue, quoi ! ». Ça oblige.

Il y a une grande responsabilité du formateur dans la réussite de la séance ?

Ah oui, pour moi, je pense. C'est-à-dire que moi, je vois, des fois où j'étais pas spécialement en forme, où j'ai moins bien vécu… alors après, quand je me mets dedans, je me dis « bouges-toi un peu ! », je vois bien que c'est différent.

Donc ça coûte finalement… !

Oui !

Ça coûte en énergie ? Ça coûte en implication ?

Oui. Oui. Moi je suis fatiguée après une séance. Après une journée de simulation, je suis fatiguée.

Parce que ça demande… quoi finalement ?

Ça demande d'être à l'écoute, une réactivité… euh… ça demande de pouvoir répondre au tac au tac… ça demande de pouvoir remettre les étudiants sur un chemin correct, s'ils y ont pas été… mais du coup ça demande une certaine réactivité et une disponibilité d'écoute… c'est-à-dire qu'on peut pas se permettre d'être absente deux, trois minutes, parce que du coup, on va louper quelques infos qui pourraient être primordiales dans le débriefing. C'est pas possible. Donc ça demande vraiment une grande capacité d'écoute et d'attention surtout. C'est-à-dire du détail, ouais, « ils sont partis comme ça, tiens il lui tient l'épaule… », et du coup, ça demande…

Beaucoup d'observation…

Oui, et en même temps écouter ce qui se passe dans la salle.

Oui, donc finalement avoir tous les chakras ouverts !

C'est ça ! les yeux, les oreilles partout… c'est-à-dire qu'il faut pas penser en même temps qu'on n'a pas fait son truc, le machin, le bidule, faut vraiment rester concentré. Pas quand on est dans la salle derrière l'ordinateur, parce que voilà, j'écoute, je fais le truc, voilà. Et encore, je repère deux, trois trucs…voilà. Mais quand on est débriefeur, ça demande quand même une grosse concentration.

D'accord. Je vais te demander d'imaginer un scénario. Demain, la direction de l'IFSI décide d'arrêter l'activité de simulation pour x raisons. Quel serait ton sentiment ? (1h17)

Je serai déçue, je crois. Non, je serai déçue. Très déçue. Parce que ça aurait été beaucoup d'investissement et une méthode pédagogique à laquelle je crois aujourd'hui, quoi.

Tu y perdrais beaucoup ?

Oui. Ouais, ouais, en termes de… enfin moi perso, je serais déçue parce que effectivement c'est un projet qui aurait pas été mené à terme. Et je crois vraiment à son bienfondé. Après, c'est surtout pour les étudiants. Parce qu'on leur prône certaines remarques comme « jamais la première fois sur un patient », on leur dit… on leur parle de développement partout… et là du coup, on leur dirait que non, … comme on faisait nous, quoi ! donc voilà, ce serait dommage.

Est-ce qu'éventuellement tu y gagnerais quelque chose ?

Qu'on arrête la simulation ? Non. Je vois pas. Non. Je pense que j'irais en faire ailleurs, par contre.

Ça pourrait t'amener à changer d'IFSI ?

Oui. Oui.

Alors le scénario ne se passe pas. La simulation reste une méthode qui se développe, qui monte en puissance. Comme c'est le cas d'ailleurs. Qu'est-ce qui en revanche pourrait t'amener à te désengager ?

A me désengager ?... qu'on n'ait plus de moyens. Parce que là, je me dis qu'on est beaucoup investis. Notre but final… enfin c'est pas un but final, mais notre but prochain, c'est d'avoir un mannequin… si on l'a pas… enfin, après on pourra toujours aller travailler ailleurs, hein… parce que qu'après tout ce qu'on a donné… après, on pourra toujours aller au X, mais c'est pas le même type de mannequin… mais ce serait bien aussi qu'on puisse développer encore plus, et du coup qu'on investisse dans du matériel, quoi. Ne serait-ce qu'aussi bien en mannequin, qu'en audio. Je veux dire des micros… enfin, on a une belle salle, maintenant il faut l'investir. Moi c'est ce que je pense.

Si ça, ça ne venait pas, ça pourrait t'amener à…

Ben je me dis que notre projet il aboutirait pas. Mais après, ça dépend pourquoi il aboutirait pas. Est-ce que c'est parce que l'IFSI X a un mannequin, que l'IFSI Y a un mannequin, et qu'il faut mutualiser nos méthodes, pourquoi pas ? Moi je m'en fiche d'aller à X ou à Y pour travailler la simulation. Si on nous donne les moyens.

OK. Alors maintenant, sur un registre un peu plus opérationnel… Comment vous vous y prenez pour concevoir les séances ? un scénario ? (1h19)

La conception du scénario ou la conception de la séance ?

Les deux.

La conception du scénario, on fait appel à des personnes qui travaillent sur les UE. Et généralement on construit le scénario ensemble.

Donc vous plutôt sur… quand je dis « vous », toi et Anne, le groupe simu ?

Le groupe simu, enfin pour l'instant c'est Anne qui dirige tout ça… qui dit « tiens ça serait bien qu'on ait un scénario sur la transfusion », par exemple, et donc elle a monté un scénario transfusion avec une collègue.

C'est-à-dire qu'il y a un soutien méthodologique sur la conception du scénario, par le groupe simu. C'est ça ?

Voilà. On a créé un… une trame-type. On a créé une trame-type pour que tous on ait les mêmes choses dans tous les scénarios.

D'accord, une uniformisation en quelque sorte ?

Voilà.

Et donc les formateurs responsables des UE, eux, sont plus dans le registre du contenu ?

Oui, c'est ça. Plus aussi en lien avec ce qui se passe dans l'UE. Pour qu'on soit pas non plus complètement à côté de la plaque.

D'accord, donc en cohérence avec le reste des enseignements…

Voilà. C'est ça. Même pour les UI, c'est eux qui dirigent l'UI, donc ils sont dans la cohérence de leur UI… et donc on est toujours dans le même truc.

OK. Donc c'est un travail collectif, à deux, trois personnes, c'est ça ?

Oui, à peu près.

Donc ça, c'est le scénario, la séance maintenant ?

La séance… ben nous au départ, on y est allé, et puis on a appris à faire des séances. Et après on a appris à nos collègues à monter des séances. C'est plus en pratique.

C'est-à-dire ?

C'est-à-dire que ben… la première fois que nous… on a appris un peu sur le tas… on a été en formation, mais après on a mis en œuvre toutes seules, sur le tas. Donc on en a déduit ce qu'il fallait faire, le matériel, les règles, tout ça. Donc on a écrit un peu dans notre trame, au départ. Et puis… dans notre trame de scénario. Et puis après, à chaque fois qu'un de nos collègues est formé, on le tutore dans les premières séances pour pouvoir l'amener à faire une séance correctement.

D'accord. Ça c'est un dispositif qui est vraiment formalisé ?

Oui, celui qui vient d'être formé va toujours avec quelqu'un qui est déjà formé qui va… qui fait déjà de la simu. Que ce soit le groupe pilote ou pas, hein.

La co-animation, comment elle s'organise ? (1h22)

La co-animation de la séance ?

Oui.

Bien. Généralement on y va à plusieurs. En ce moment c'est deux. Voilà, on se dit au départ… y en a qui vont plus… parce qu'on a un scénario de pédiatrie aussi… donc en fonction des préférences de chacun. S'il y a de la psychiatrie, qu'il préfère la psychiatrie, d'autres de la pédiatrie. D'autres qui s'en fichent. Généralement, on s'arrange entre nous. On partage les scénarios.

D'accord. Sur la manière de co-animer ? Est-ce que c'est quelque chose qui a été discuté en équipe ? Est-ce que ça a été écrit ? Décidé sur la manière dont vous fonctionnez ensemble ?

Non. Non.

La co-animation des séances, le principe de co-animation, c'est quelque chose qui est spécifique à la simulation, ou c'est quelque chose que vous pouvez faire aussi dans d'autres formats pédagogiques ?

La co-animation ? On peut le faire dans d'autres formats, on l'a déjà fait en TD.

C'est des choses qui sont régulières ?

Régulières, je dirais pas, mais ça se fait.

Ça se fait pour des objectifs de tutorat ou pas forcément.

Des objectifs de tutorat et pas forcément. On a déjà animé des TD à deux. Ça peut se faire. C'est pas relativement courant mais ça peut se faire.

Est-ce que dans la question de la co-animation, il y a des règles tacites ou explicites ?

Non. Non, c'est des choses qui se font… ouais, plus ou moins naturellement. On se dit « ben tiens, moi je présente, tu feras après »… des fois même pas. « On commence ? », « oui on commence, allez hop, c'est parti ». Et le débriefing, il y en a un qui débriefe… là on est en train de voir, peut-être qu'on ferait certains débriefings à deux… Là, il y en a un qui est au débriefing, et les autres laissent débriefer le débriefeur, et puis ils interviennent… généralement on leur donne la parole après. Ils peuvent intervenir, ça pose pas de problème.

Est-ce que, toi, dans ces séances, il y a une fonction – il y a plusieurs fonctions : la régie, la conduite du débriefing – est-ce qu'il y a une fonction que tu préfères ?

Non.

Tu aimes tout indifféremment…

Oui, oui. Je dirais que la machine, c'est pas ce qu'il y a de plus intéressant. C'est du paramétrage. C'est sûr qu'en termes d'interactions… Non ce qui est intéressant, c'est effectivement quand on échange avec les étudiants sur les scripts. Ça peut être rigolo parfois. Mais bon, c'est pas non plus… Faut le faire.

Dans quel état d'esprit es-tu avant de commencer une séance ?

Alors ça dépend quelle est ma fonction aussi. Si je suis derrière la machine, j'ai pas d'état d'esprit particulier. J'attends que le scénario commence, voilà, je suis… voilà. Par contre si je fais le débriefing, je suis un peu stressée. Parce que je me dis vraiment qu'il faut que je sois à l'affut des choses.

Il y a une tension ?

Oui.

OK. Bien, nous arrivons au terme de mes questions. Est-ce que tu as envie d'ajouter quelque chose ? Des choses qu'on n'aurait pas abordées et qui te sembleraient importantes ?

Non, je crois pas. Je sais pas. Non. Là comme ça… non, je sais pas.

OK. Et bien je te propose qu'on s'arrête là. Je te remercie. *Fin de l'entretien*.

Béa – Entretien n°2 : Débriefing à chaud - Mars 2016 – durée 9'36

Comment te sens-tu à la fin de cette séance ?

Là ? Fatiguée ! Très fatiguée ! ça a beaucoup puisé dans mon énergie… sur une UE que je ne maitrise pas énormément, l'éducation thérapeutique… donc ça me demande quand même beaucoup d'effort. Ça m'a demandé beaucoup d'effort, beaucoup de travail avant. En termes de vocabulaire. Parce que l'éducation thérapeutique, moi j'en ai jamais fait en tant que professionnelle, et je ne maitrise pas le vocabulaire adapté. Je sais ce que c'est en gros. Mais les termes… c'était… voilà ça m'a quand même demandé beaucoup de travail avant… et j'étais toujours dans la crainte de ne pas utiliser le bon mot.

Tu étais un peu dans ce contrôle ?

Voilà. Un peu stressée, un peu dans le contrôle.

Comment s'est passée cette séance, de ton point de vue ? ces deux séances finalement, parce qu'il y en a eu deux…

Elles se sont bien passées… euh… mon problème à moi, c'est que je sais jamais où veut en venir mon co… parce que des fois je vois, et il y a des fois je vois pas du tout, et on n'est pas tout à fait dans la même logique… Du coup, c'est vrai que des fois je sais pas trop… comment me placer. C'est-à-dire que quand je fais le débriefing toute seule ou quand… alors ça arrive moins sur un sujet que je maitrise plus, du coup… Mais là, je vois pas toujours où veut en venir mon co-débriefeur… Donc du coup, je suis un peu en porte-à-faux, alors c'est vrai que je me suis placée un peu en retrait pour pas dire quelque chose qui pourrait le mettre lui en porte-à-faux.

D'accord. On reviendra sur ces éléments dans l'entretien. Qu'est-ce qui est pour toi le moment le plus satisfaisant de la journée ?

C'est quand les étudiants sont contents. Parce qu'ils ont vu l'intérêt, ils ont compris. Même l'étudiante qui avait jamais joué, parce que cet après-midi ils avaient tous joué, et en plus on voyait bien qu'ils étaient contents de refaire de la simulation. Contents de jouer. Et là, je me dis qu'on a gagné parce qu'ils comprennent l'intérêt de cette méthode pédagogique, ils en voient les avantages. Du coup, je me dis… moi, je suis assez contente. Notre projet il marche et les étudiants sont contents. Ils le vivent bien et ils ont compris l'intérêt de ce projet. Ils vivent pas ça comme un jeu lambda avec un acteur ou un mannequin. Et du coup, moi je trouve que ça c'est hyper satisfaisant.

Qu'est-ce qui en revanche serait l'épisode ou le moment le moins satisfaisant pour toi ?

Je sais pas. Je sais pas. Peut-être aujourd'hui les conditions matérielles qui étaient pas optimales. C'est pas toujours le cas. Mais bon, ça nous est arrivé plusieurs fois, hein, les problèmes de son, et des fois on se dit qu'on a investi beaucoup et on n'a pas le matériel qui suit, et du coup… c'est un peu frustrant… Alors aujourd'hui on n'avait pas le câble, ce qui est complètement différent. Mais il y a des fois on a eu des problèmes de son, et les étudiants entendaient pas dans la salle, on n'entendait rien du tout. Et on se dit qu'effectivement ça va être compliqué pour le débriefing. Parce qu'il y a des éléments qui nous manquent, peut-être on passe à côté de choses… Et là on est en formation initiale, alors on se dit, il y a vraiment des choses… on peut pas laisser repartir avec des connaissances erronées. Alors en formation initiale, en formation continue non plus, c'est pas possible. Mais du coup, on se dit « est-ce qu'on n'est pas passé à côté de quelque chose qu'on n'aurait pas entendu ? »

Est-ce qu'il y a eu des surprises ?

Euh… non, pas vraiment.

Des imprévus à gérer ? Outre l'aspect technique.

Oui, non, aujourd'hui non… Des fois ça peut arriver, mais là, non… Euh… le premier groupe est pas parti sur de l'éducation thérapeutique, mais après… c'était le risque, là, du coup. On le connaissait. On savait que ça pouvait ne pas partir dessus. Parce qu'en plus c'était les premiers, ils savaient pas trop ce qu'on attendait. On savait que c'était le risque sur le premier scénario. Après, on savait que sur les autres scénarios, on l'aurait plus, ce serait fini. On pense qu'ils ont communiqué aussi entre eux. On le voit bien déjà. Mais c'est aussi… voilà. Du coup, effectivement c'est un peu plus embêtant pour le débriefing, mais euh… on savait que ça pouvait arriver, donc on n'était pas surpris.

Comment juges-tu ta propre action au cours de cette séance ?

Comment je juge ?

Comment tu l'évalues ?

Euh… euh… je dirais pas qu'elle était mauvaise. Pas du tout. Je pense qu'elle était correcte. J'ai vraiment essayé de suivre les différentes étapes. Après je dirais pas qu'elle est optimale non plus. Parce que comme c'est un sujet que je maitrise pas et que j'étais avec des gens qui maitrisaient bien, c'est plus facile de s'effacer. Donc du coup, je dirais qu'elle était plutôt moyenne, ma prestation. Parce qu'effectivement moi je connais bien le débriefing, les étapes, peut-être que j'arrive à reformuler mieux que d'autres, à essayer d'amener les choses mieux que d'autres, mais après… c'est là où je me dis que de toute façon quand on fait de la simulation, il faut quand même maitriser son sujet. Même si là, je l'avais travaillé, quand on est avec des gens… qu'on est tous au même niveau on n'a pas de problème. Mais quand on est avec des experts de l'UE c'est plus compliqué. Et puis on voit bien qu'ils poussent l'expertise. Du coup, moi je me dis que j'aurais plutôt attendu quelque chose de plus basique. J'avais regardé le cours hein, mes collègues me l'avaient envoyé et justement je m'étais bien

posée. Mais c'est vrai que pour le coup j'aurais été peut-être un peu plus basique. Enfin j'aurais été moins dans la demande de quelque chose… parce que des fois c'était très exigeant. Je l'aurais peut-être été moins, pour moi.

Aurais-tu envie de garder des choses particulières de cette séance pour ta pratique future ?

Par rapport à la simulation ?

Oui, en lien avec cette journée. Des enseignements particuliers que tu pourrais tirer de cette journée ?

Euh… là comme ça je sais pas. Parce que la simulation j'en fais quand même beaucoup. Après, l'éducation thérapeutique j'en sais rien… par rapport au thème qui était assez spécifique, j'en sais strictement rien. Après c'est vrai que… c'est tellement variable la simulation que je sais pas… après, je sais que moi j'apprends toujours… c'est-à-dire que là, on est à chaud donc c'est toujours compliqué pour moi. Mais souvent, plus tard dans la soirée, j'y repense. Et je me dis « ben là, ouais, « peut-être la prochaine fois il faudra peut-être plus l'amener comme ça », ou peut-être retravailler… Je sais que moi, j'aime bien… souvent la pathologie… mais là c'est un peu problématique parce que… là, c'est un peu ce qu'on va évaluer, la 4.6, donc l'éducation, fallait vraiment l'aborder de manière approfondie… mais c'est vrai que moi, j'ai plus tendance à aborder la patho le domaine principal. Mais j'aime beaucoup aborder la communication parce que je trouve ça très important, et c'est à quoi nous sert la simulation, et puis l'interaction des uns avec les autres. Le positionnement. Ça c'est des choses que j'aime bien aborder, parce que je trouve qu'on apprend beaucoup du positionnement des étudiants. Ce que je faisais pas forcément avant. Et maintenant quand je suis… il m'est arrivé d'aller aux urgences, même à titre personnel, je regarde beaucoup comment se positionne la personne par rapport – bon là c'était ma fille – par rapport au patient. J'ai remarqué que je faisais très attention à ça.

D'ailleurs ça s'est vu dans les choix que tu as fait dans le débriefing.

Oui. Oui, oui. Parce que effectivement les connaissances, on leur dit si c'est bon, si c'est pas bon, on sait qu'ils peuvent aller les rechercher ailleurs. La communication, à part dans la simulation, ou alors si on le leur dit, je vois pas où est-ce qu'ils vont améliorer…, où est-ce qu'ils vont prendre conscience ?… Par exemple, là, la table ça peut être une barrière…après, on apprend ça aussi en management, donc je triche un peu là, parce que j'ai fait l'école des cadres entre deux… quand on met le bureau entre la communication, quand on s'assoit à côté d'un agent… on apprend ça. Et je me dis effectivement je fais tout à fait ça. Mais c'est vrai que je préfère plus travailler sur… mon objet de travail c'est le contenu connaissances, mais j'aime bien travailler sur la communication, sur l'interaction, sur comment ils se sont positionnés… parce que ça, la simulation me permet ce que permet pas un TD standard, qui lui va reprendre les… tout ce qui était les étapes, ça on va le reprendre. Ils l'ont vu en TD.

D'accord. Je te propose qu'on s'arrête là parce que la journée a été longue. On se revoit la semaine prochaine.
Fin de l'entretien

Béa – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation - mars 2016 – durée 1h46

INTRODUCTION ➔ 0'39

Dans un premier temps, est-ce qu'il y a des moments, dans cette journée, où il y a eu donc deux groupes, est-ce qu'il y a des moments qui te paraissent significatifs de ta pratique dans ce format et que tu aurais envie de commenter ?

Euh… des moments… je sais pas trop… après dans les débriefings, on n'a pas tous fait le débriefing de la même manière.

Tu veux dire dans la co-animation ?

Dans la co-animation et puis dans comment on amène les thèmes à traiter. On n'a pas tous non plus les mêmes priorités. Et la seule chose – mais ça je me la suis posée, parce que j'ai pas fait que cette journée-là – c'est qu'effectivement le fait que ce soit évaluatif, et centré sur une seule, enfin deux UE… ça modifie quand même le débriefing.

Ça modifie ta pratique ?

Je pense oui. Parce qu'on est très centré sur… quasiment qu'une seule chose. On aborde les autres mais de manière assez… pas volatile mais assez superficielle. Enfin on survole quoi. Sûrement plus que… on n'aborde pas certains

thèmes, on essaie surtout d'être centré sur un seul. Donc je trouvais que forcément ça induisait quelque chose. Parce que quand on fait de la simulation, même si on a une UE de référence, il y a toute une série de thèmes qu'on aborde de manière… sur leur façon d'être, etc. Sauf que là, on n'a pas forcément abordé tout ça. On a de temps en temps abordé la communication, parce que ça fait partie de l'éducation thérapeutique, mais on est quand même restés très centrés éducation thérapeutique. Très, très, très centrés. Des fois, je me suis même demandée si c'était pas trop. Enfin… mais après, c'est un autre objectif. C'est la préparation à un évaluatif.

Oui, c'était à visée d'entrainement cette séance ?

Oui. Enfin moi, maintenant, avec le recul, je l'ai ressentie comme ça.

Quand tu dis « avec le recul », qu'est-ce qui t'a fait…

Ben parce qu'après, j'ai vu l'évaluation, ce que nous ont renvoyé les étudiants, - parce que moi j'ai participé à la première partie des évaluations – et effectivement c'est ça que ça me renvoie, quoi. on a vraiment l'impression qu'ils se sont entrainés, là.

On dirait que ça ne te satisfait pas…

Ben pour moi, c'est peut-être que ça va évoluer. Parce que… il y a des choses au départ, je suis assez… ancrée et j'évolue au cours du temps, mais là, du coup, je trouve que ça gâche… enfin pas ça gâche… mais pour moi, c'est pas l'objectif premier de la simulation. Du moins dans l'apprentissage en formation initiale.

C'est quoi pour toi l'objectif ?

Ben du coup, c'est que ça permette un échange. Un échange.

Et là, tu penses qu'il n'y a pas eu assez d'échanges ?

Ben je pense que c'était assez axé éducation. Que du coup on n'a pas revu des choses qu'on aurait revues en simulation normale. Alors effectivement on a une situation d'éducation dans une simulation normale. On aborde les questions d'éducation, mais vraiment pas que ça. Mais après, je me dis aussi que c'était la simulation pour l'évaluation. Moi c'est comme ça que je l'ai ressentie, la simulation pour l'évaluation. D'abord dans le débriefing, en fin de débriefing on a perdu – enfin perdu, façon de parler, hein – mais on quand même pendant longtemps expliqué les grilles. Ça nous a doublé notre temps de débriefing. Donc déjà, en simulation, on n'explique pas la grille ! à la rigueur on peut échanger sur – par exemple sur des simulations en réanimation – ils annoncent des schémas de réanimateurs, mais ils débriefent avant. Ils les présentent avant et ils débriefent dessus après. Mais en aucun cas, ça double le temps du débriefing.

La grille elle avait été présentée pourtant avant…

Oui, mais on voit bien que, comme tout le temps en formation initiale, ils nous disent oui, mais ils n'ont pas compris. Et ça on peut le revoir dans d'autres éval, hein, parce que les grilles, on les donne très souvent mais on s'aperçoit que quand même c'est pas tout le temps compris.

Qu'est-ce que tu en retires de cette expérience-là, pour toi ?

Ah mais c'était une expérience riche, hein, moi je trouve que c'était une autre façon de faire de la simulation. Par contre il faut être expert en la matière, quoi. Si t'es pas expert en éducation, ça devient compliqué quoi.

Tu as ressenti ce manque-là, tu disais…

Oui. Peut-être même préciser davantage les objectifs attendus par rapport à cette UE. Je pense que tous ceux qui ont monté ces situations, que tous ceux qui ont travaillé sur l'éducation, c'était possible, mais moi qui n'ai pas monté la situation, il y a des choses, j'aurais peut-être moins poussé… alors après, le fait qu'on soit deux et qu'on soit toujours avec quelqu'un qui a monté les situations, souvent on voit bien que quand on pousse pas assez, ils…

Est-ce que tu veux dire que pour toi, les objectifs étaient un peu flous ?

Non, pas pour autant. Mais j'aurais peut-être pas attendu aussi loin. J'étais pas aux TD non plus hein… je les ai lus mais je n'y ai pas participé.

Tu veux dire que tu n'as pas ces repères-là ?

Oui. Même si j'ai bien lu les TD. Elise m'avait fait une sélection de TD qu'il fallait voir absolument. Mais bon.

(appel téléphonique)

Est-ce qu'il y a d'autres éléments comme ça qui te reviennent, que tu aurais envie de préciser ?

Non, après c'est vrai que… l'acteur était quand même très adapté à cette situation. On commence à voir dans les simulations, celles qu'il faut faire avec un acteur et celle qu'on peut faire à X. Ça pour le coup, ça en faisait très bien partie. Ça permettait les interactions. Et puis c'est des acteurs qu'on avait déjà eus auparavant donc c'était assez aidant. Elles savent où on va, elles savent ce qu'on veut. Pour C., elle a fait de la simulation en tant qu'étudiante, donc elle savait où on allait. Donc c'est quand même aidant.

Par rapport aux acteurs, tu as participé à leur… formation, entre guillemets ?

Alors non. Là on en a parlé au début. Mais c'est Anne qui leur envoie les scénarios avant. Mais au départ on leur explique… voilà, la situation c'est ça, et puis eux, ils nous expliquent comment ils vont jouer, et puis nous on leur dit si c'est bien, si c'est trop ou pas… Mais en général, on les voit en début de séance, parce que les acteurs ils arrivent en même temps que nous, avant que les étudiants arrivent, de façon à ce qu'on puisse un peu discuter. Bon alors, nous, on installe le matériel, mais on est plusieurs, donc il y a toujours un formateur qui peut se poser avec eux.

Là, l'autre jour, est-ce que c'est quelque chose que tu as fait, avec l'acteur ?

Non. Non, non. Elle nous a demandé quelles étaient les situations, mais c'était une qu'elle avait déjà joué avec nous. Et l'autre qu'elle connaissait pas, c'était la PTH, mais ça lui posait pas de problème. Mais c'était pas la première fois qu'elle jouait avec nous là-dessus. Mais je vois… quand des comédiens étaient venus – qui ne sont pas du tout du milieu – là…

Oui, cette actrice-là est infirmière, alors que les autres ne le sont pas.

Oui. Ils nous ont posé beaucoup de questions par rapport au monde médical. C'était comme si… du coup on a un peu débriefé… Mais elle, elle est déjà du milieu et puis la simulation c'est quelque chose qu'elle connait. C'est vrai qu'on n'a pas eu trop à la briefer.

Tant qu'on est sur la question de l'acteur, il y a quelque chose que je voulais évoquer avec toi, c'était la participation ou non-participation de l'acteur dans le débriefing. Est-ce que tu te rappelles, là, comment ça s'est passé avec l'acteur ?

On l'a pas fait participer.

C'est une volonté ?

Non, ça dépend. Ça dépend… le surlendemain, avec le groupe, il y avait des étudiants qui n'étaient pas d'accord. Donc là, on lui fait répéter. Ça va dépendre, des fois on les fait participer, on leur demande de redire ce qu'ils ont dit. On leur demande à eux, s'ils estiment qu'il y avait une communication adaptée. Ça dépend, les débriefings, des fois, on les fait intervenir.

Là, elle n'est pas du tout intervenue, à aucun moment.

Non, non. Alors pourquoi ? je ne sais pas. Avec le recul je me dis qu'effectivement on était centré sur autre chose.

Tu penses que ça a pu impacter ?

Ah moi, ça m'a impactée. Alors peut-être aussi parce que c'était la première fois et que je maitrisais pas du tout. Peut-être que l'année prochaine, ça m'impactera pas, j'en sais rien.

Alors si tu veux bien, je vais te proposer différents moments, soit en te demandant de te rappeler ces moments-là, soit en te faisant écouter des extraits.

D'accord.

Pour m'expliquer comment tu as géré cette situation, quels choix tu as pu faire, etc. Alors d'abord, sur la mise en route, bien avant l'arrivée des étudiants. Alors tu m'as dit que ça t'avait demandé beaucoup de travail en amont…

Oui.

Qu'est-ce que tu as fait en amont pour te préparer à cette séance ?

Alors j'ai déjà regardé tous les TD. Les scénarios, parce que c'est des scénarios que je ne connaissais pas. L'éducation. Comment étaient les différentes étapes de la démarche d'éducation. Enfin ça m'a demandé quand même de travailler la théorie, oui. Parce que l'éducation thérapeutique, même si on en parle, même si on en fait à

minima dans les services, l'éducation thérapeutique pure, moi j'en ai jamais fait. Donc du coup, ça m'a quand même demandé une préparation au moins théorique. Je m'étais rapprochée d'Elise qui, elle, faisait des TD, des cours, pour qu'on voie des choses, pour que je puisse lire… j'avais également regardé quelques trucs sur internet. Mais effectivement, ça m'a demandé… j'ai pas regardé ça qu'une seule fois ! et puis du coup, de mettre dans ma grille… moi je m'étais fait une grille avec des petits points, c'est-à-dire là, l'éducation, qu'est-ce que j'attends ? etc. Et moi, le but, c'était aussi de pouvoir évaluer. Du coup, comment j'allais utiliser les grilles ? à quel moment j'allais noter quoi ? etc. Déjà je m'étais mis des petites notes dans mes encadrés.

Ces grilles, c'est ce qui te sert de support pour ta pratique ?

Non. C'est un support pour l'évaluation. Pour la pratique, moi je note tout ce qu'ils font, après je débriefe là-dessus.

D'accord. Là pour la mise en route, tu étais en co-animation avec Daniel. Comment s'est organisée cette co-animation ?

Alors on n'en a pas parlé en amont, mais c'est pas la première fois qu'on co-anime ensemble. Alors après c'est vrai que quand c'est au KB, c'est souvent moi qui présente, parce que je maitrise peut-être mieux la technique, le mannequin, tout ça. Et souvent quand c'est ici, c'est lui ! c'est souvent ça, c'est vrai !

Vous avez un peu votre spécialité, c'est ça ?

Je ne crois pas qu'on ait notre spécialité mais c'est vrai que la dernière fois qu'on était à X tous les deux, c'est moi qui ait présenté, et là, ben c'était lui. Mais je pense aussi que c'est parce que c'est son UE. C'est eux qui ont monté ces séquences. C'est leur truc. C'est aussi un aboutissement d'un travail. Je pense que c'est aussi par rapport à ça. Pour moi c'était logique, quoi.

Alors c'est effectivement Daniel qui a fait le premier briefing, mais toi tu as commencé le briefing de l'après-midi.

Oui, peut-être. Oui, je crois que c'est parce que Daniel à ce moment-là est parti chercher quelque chose, donc plutôt que d'attendre… il fallait qu'on commence, donc voilà, je l'ai fait…

Ça s'est fait naturellement…

Voilà. On n'y a pas pensé plus que ça, à vrai dire.

Alors toujours dans la mise en route, est-ce que tu te souviens comment la salle était disposée ? (16'30)

Oui, on avait mis les étudiants comme ça.

Comme ça, c'est-à-dire en…

Oui, en espèce de demi-cercle. Plutôt un arc de cercle.

Ça, c'était intentionnel ?

Oui, c'est nous qui l'avions fait.

Et toi, tu t'es placée comment ?

Sur le côté.

Tout le temps ?

Ben après, quand on a fait le débriefing, on était devant. Mais généralement je me mets sur le côté.

Il y a une intention derrière ce placement ?

Ben les étudiants sont généralement face à l'écran. Et souvent je me mets sur le côté parce que du coup, on regarde. Mais euh…

Et pour débriefer.

Généralement non, je me mets plus… devant. Quand on est deux, on se met en face.

Le choix d'être assise ?

Alors moi je suis pas assise quand je débriefe toute seule. Parce que du coup, ça me permet de bouger. Mais avec Daniel, je sais qu'il s'assoit, donc bon… on va pas faire… donc avec lui je vais m'asseoir.

Et pourquoi debout ? qu'est-ce qui motive ce besoin de bouger comme tu dis ?

Je sais pas ! non, parce que j'aime bien, je fais des gestes… Quand je suis assise, je suis bloquée. Alors que quand je suis debout, j'avance, je recule, je viens plus vers la personne qui parle… en termes d'échanges, j'essaie d'être… voilà.

Très bien. Je pense qu'on va passer au briefing. Le premier briefing, c'est effectivement Daniel qui l'a commencé. Mais tu es intervenue rapidement. Est-ce que tu as dans ta tête un schéma particulier pour présenter la séance ? (18')

Alors au départ j'ai toujours un schéma dans la tête ! dans toutes les séances, j'ai toujours un schéma. Après, est-ce que je le suis ? je suis pas toujours sûre. Mais j'essaie de faire… alors la simulation, on l'a pas forcément présentée parce que ça avait été fait lors de la séance de présentation. Mais généralement on présente la simulation, on demande qui a déjà fait de la simulation, et généralement je leur dis le déroulement de la journée. Sauf que là, ils connaissaient déjà tout ça. C'était un briefing qui était un peu biaisé je dirais. Parce qu'on leur avait présenté un certain nombre de choses déjà le lundi. Après, une fois que j'ai rappelé les règles de confidentialité, les règles de savoir-vivre, et puis après je fais signer le droit à l'image. Généralement on fait comme ça, et après on va dans la pièce, pour présenter le matériel, l'acteur s'il y en a un.

Est-ce qu'il y a une chose à laquelle tu es particulièrement attentive dans ce briefing ?

La présentation de la pièce oui. J'aime bien qu'ils sachent quel matériel ils ont. Parce que je me suis faite avoir dans les débuts. A X, je présentais le scope, le chariot, et plus d'une fois dans les scénarios, on s'est fait prendre à notre propre jeu, parce que par exemple, ils savaient pas faire marcher le scope. Alors que ça me semblait inconcevable ! enfin, je viens de réanimation, alors forcément, je sais le faire marcher, quoi ! et pour moi, c'était… je me suis aperçue que ben, non, ils n'y avaient jamais été en stage, donc comment ils peuvent faire fonctionner un scope ? si on leur disait pas « il faut ouvrir le tiroir du chariot », ben ils le faisaient pas ! Si on leur disait pas « le téléphone, c'est là, le numéro, c'est ça », ben non… enfin ça c'est au X. Parce qu'ici à l'IFSI, c'est quand même plus simple. Mais même le saturomètre, enfin, le brassard à tension, l'appareil à glycémie, … Et du coup je les incite beaucoup à ouvrir les tiroirs, à regarder le matériel, maintenant. Ce que je ne faisais pas au début. Le scope je leur montre comment ça marche, comment on monte le lit, on le baisse, enfin tout, tout, tout. Les prises d'oxygène. En fonction des scénarios, hein, et des UE qu'on travaille. En leur disant « ça fonctionne pas mais vous le branchez comme ça, le téléphone c'est là », maintenant je suis plus attentive à ça. Parce qu'on s'est fait prendre à notre propre jeu dans les premiers… […]

Tu te réfères à des connaissances théoriques particulières pour conduire ce briefing ?

Alors je sais pas si on peut dire théoriques, mais effectivement dans le guide de la HAS, il y a pas grand-chose sur le briefing. Il y a une définition mais c'est pas grand-chose. Après, je dirais c'est plus les différents séminaires où on est allé, les échanges qu'on a pu avoir. Quand on anime la formation de formateurs à X, les médecins montrent… et donc du coup on s'est beaucoup inspiré aussi de ça. De se dire « ben tiens c'est vrai, je faisais pas ça, tiens, on va le rajouter ». et puis des fois on leur dis « ben nous… », mais eux c'est très spécifique, donc… mais c'est vrai que c'est dans les échanges surtout plus que dans la littérature, je dirais. Dans la littérature, il y a pas grand-chose. Après c'est vrai que quand Anne présente le briefing, pré-briefing, j'ai été plusieurs fois à leur cours, mais bon, c'est au fur et à mesure de l'expérience. Et de sa propre… éthique.

D'accord. Alors je te propose d'écouter un petit extrait. Donc là il s'agit du briefing du matin, débuté par Daniel, où tu es intervenue après une dizaine de minutes et voilà ce que tu vas dire :

> EXTRAIT : **B01 : 13'15 ➔ 16'** (p. 3): **Briefing matin** (débuté par D), Béa intervient « *Vous faites une drôle de tête !* », évoquent l'immersion fictionnelle, D et B **cherchent à convaincre** de la fidélité à une situation réelle, « quand vous jouez les situations », explique l'intérêt de la SCPE à **visée d'entrainement**, l'appr. par l'erreur.

Alors effectivement là, dans le groupe, il y avait une étudiante qui n'était pas du tout convaincue de l'intérêt de la simulation. Et le but c'était qu'elle en comprenne l'intérêt. C'est-à-dire que effectivement c'est pas réel, on n'a pas un patient vraiment malade dans le lit. Après… après peut-être en écoutant, il y a certaines choses que je ne redirais pas pareil.

C'est-à-dire ?

Parce que quand j'ai parlé d'erreur, entre guillemets… avec le recul…. C'est-à-dire que comme c'est des deuxième année, pour beaucoup, ils sont déjà passés en simulation. Des résistances, on n'en a quasiment plus, voire pas du tout, et en troisième année, encore moins. parce qu'en général les autres étudiants font le travail pour nous, c'est-à-dire que eux nous vendent la simulation ! Alors c'est vrai que c'est une étudiante, je la connais, je savais déjà qu'elle serait pas convaincue. Et je m'étais pas trompée, elle avait une résistance, et je le voyais bien dans le non-verbal, déjà lorsqu'on a présenté. Du coup, mon but à moi, c'est que sa résistance ne soit pas un frein pour jouer la scène. Il est vrai que lorsqu'elle a commencé à jouer, elle parlait pas, hein. C'est après que c'est venu. Et c'est vrai que mon but, là, c'était de la convaincre que c'était pas… que ça permettait d'avoir une expérience. Et que quand elle re-rencontrerait la situation elle s'en souviendrait. Après… après c'est plus dans le choix des termes. C'est-à-dire que là, on a essayé d'argumenter au pied-levé. Mais du coup effectivement, je parlerais peut-être pas d'erreurs, par exemple. Parce que du coup, même si au final, ils en font, pouvoir convaincre quelqu'un en parlant d'erreur, c'est déjà négatif. Et du coup, je me dis que c'est pas adapté. Dans l'apprentissage, effectivement, il y a l'apprentissage par les erreurs, et je me dis que très souvent, quand il font une erreur, c'est ce qu'ils retiennent. Mais du coup, j'aurais dû le présenter de manière un peu plus positive. […]

Le choix de certains mots, ou d'éviter certains mots, ça te semble important ?

Oui.

Dans ce format-là particulièrement ?

Oui. Enfin, au départ, je faisais attention dans ce format-là. Mais aujourd'hui je m'aperçois que c'est au quotidien. D'être plutôt optimiste et de tourner les phrases de manière positive. Chez tous les étudiants, ça a un impact.

Et ça vient de ton expérience avec la simulation ça ?

Ben euh… je sais pas… Après, j'ai aussi évolué… j'ai commencé la simulation tôt dans mon expérience de la formation. Donc du coup, j'ai aussi évolué dans ma posture de formateur. Donc je pense que c'est un tout.

Alors… sur le briefing de l'après-midi, que tu as commencé à animer, tu as posé le contexte de la séance, assez brièvement puisque ça avait, comme tu l'as dit, été expliqué en amont. Et puis tu as longuement évoqué la question de la vidéo. Et de l'utilisation qui en serait faite. Tu as mis l'accent de façon assez importante sur l'utilisation à visée de communication. Pour montrer ce que vous faites, etc. Qu'est-ce qui te motive dans cette présentation-là aux étudiants ? (31')

D'abord parce qu'au départ, on leur disait pas tout ça. Très souvent était annoncé que c'était juste pour le TD. Alors qu'on s'aperçoit aujourd'hui que non, c'est pas juste pour le TD, c'est aussi pour communiquer dans les congrès. Ou quand on présente des photos, c'est quand même plus parlant que du texte. Et ça montre que ce qu'on fait avec les étudiants, c'est pas… c'est pas juste une lubie de formateurs. On a bien des étudiants avec nous. Qui participent avec nous à ce genre de choses. Du coup, je trouve que c'est important parce que du coup, eux aussi participent à tout ça. Et c'est aussi important de leur renvoyer que eux aussi participent à tous ces projets, et que si on peut présenter tout ça, c'est aussi grâce à eux. […]

Un petit peu plus loin dans le briefing, tu as posé le cadre de bienveillance, tu as évoqué un certain nombre de choses sur le non-jugement… c'est habituel dans ta pratique ?

Oui. Je veux qu'ils se rendent compte que c'est pas facile d'être dans la pièce où on est mis en situation, et que la moquerie peut être facile, sur des mots qui peuvent être dits, sur des actions qui peuvent être faites, un peu… qui peuvent être parfois à l'inverse de… enfin c'est déroutant parfois, avec les connaissances qu'ils ont, ils devraient même pas partir dans ce sens-là ! et du coup, leur poser le cadre, les étudiants souvent au départ, ils disent « c'est du grand n'importe quoi » et puis très souvent quand ils débriefent, ils disent « oui, mais moi, je sais pas ce que j'aurais fait ». et puis en plus le fait de tous passer, ils se rendent compte que oui, des fois, ils ont pleins de connaissances, mais des fois on fait pas ce qu'on veut, parce qu'on est mis en situation, et que voilà. Je pense que c'est important de reposer les règles.

OK. Alors la première situation va se dérouler. Il y a ce pré-briefing où vous avez présenté le cas. Pendant la scène, il y avait ce problème de caméra, donc vous étiez sur le pas de la porte à observer. Tu as pris des notes. Qu'est-ce qui guide ta prise de notes ? quels éléments tu retiens ?

Euh… les dires du… par exemple quand ils disent quelque chose qui m'interpelle, je le note.

Qu'est-ce qui pourrait t'interpeller ?

Ben par exemple une réponse qui n'est pas adaptée. Où un thème qui revient tout le temps. Ou alors dans les déviances comportementales, genre « c'est pas grave ». Enfin des choses, qui en termes de communication, ne se disent pas. C'est plus ce genre de choses. […]

Tu l'utilises après dans le débriefing ?

Ça dépend. Soit ils vont l'évoquer eux-mêmes, soit il y a des choses… où je peux l'utiliser oui. Ça m'est arrivé sur certains débriefings de dire « vous avez évoqué quatre fois »… ou « vous avez dit « oui, c'est d'accord », sans arrêt ».

Des tics de langage.

Oui, c'est ça, les gens ne se rendent pas compte. […]

Cette façon de prendre tes notes te convient ?

Oui. Ça va… après c'est aussi parce que j'ai l'objectif en tête, hein. Moi je l'ai en tête. Les notes que je prends, c'est par rapport à l'objectif. Ou un truc qui est vraiment démesuré, en dehors de l'objectif.

Là en l'occurrence, ton objectif c'était quoi ?

L'éducation. L'éducation et la communication. Parce que c'était les thèmes de la simu. Donc j'ai essayé de prendre des notes par rapport à ça.

Alors dans la première situation du matin – c'était deux garçons qui étaient à l'œuvre – et il s'est passé quelque chose : vous vous êtes regardés avec Daniel, au bout de dix minutes, et puis vous avez décidé d'arrêter la situation. Et pendant le temps où les étudiants ont fait leur petite synthèse, vous vous êtes parlé avec Daniel. Tu te rappelles ? (38')

Pas de tout, mais je sais qu'on s'est parlé oui. On était un peu… euh… ils avaient pas utilisé le support d'éducation thérapeutique. On avait l'impression qu'ils n'avaient pas entendu l'objectif, alors qu'on l'avait dit en… en toutes lettres, on avait énoncé clairement ce qu'on attendait – ce qu'on ne fait pas dans les autres séances de simulation – là, l'objectif était donné. Dans les autres séances, des fois ils peuvent partir comme ça mais ils ont pas l'objectif. Donc pourquoi pas ? mais là, on avait clairement donné l'objectif et… ils sont partis à côté !

Donc l'objectif qui était de faire un diagnostic éducatif.

C'est ça. Et on s'aperçoit qu'ils sont partis à côté, qu'ils ont même pas utilisé le support pour s'aider, où toutes les questions sont écrites dessus ! et du coup, ça nous a interpellés ! Ils venaient de finir les TD en plus… Et du coup on s'est dit « ben si ça commence comme ça, on est mal barré, comment on va réajuster ? … »

Qu'est-ce qui s'est passé dans ta tête là ?

Et ben là, du coup, je me suis dit « on a du boulot ! » parce que là, ils sont à côté et même en annonçant clairement l'objectif, ils l'ont pas entendu quoi ! c'est pour ça que je pense que dans le débriefing, on a dû répéter trente fois, quarante fois, diagnostic d'éducation thérapeutique.

Comment tu expliques cette situation ? que vous aviez quand même imaginée, parce que dans le débriefing à chaud tu disais que vous saviez qu'il y avait ce risque…

Oui, on savait qu'il y avait ce risque. Mais après, on imaginait débriefer sur des manques ou des réajustements, mais pas… à côté de la plaque ! parce que là, on donnait l'objectif ! Je sais pas. Je sais pas. Des fois, en évaluation, ils font des hors sujets alors que la question est super claire. Le hors sujet, ils sont pas à l'abri d'être à côté. Et puis il y a un manque de connaissances certain. On l'a vu dans les séances d'évaluation qui ont suivi. Mais pour le coup, on peut pas faire de simu sans connaissances. On va pas tout leur apporter en termes de connaissances, on les remobilise dans la simulation. On peut corriger des choses qui sont erronées, mais on n'est pas dans l'apport de connaissances. Et ça, je pense que c'est une réelle problématique. Il y a un manque de connaissances qui est certain.

Là vous vous êtes un peu concertés avec Daniel ? vous vous êtes regardés, vous vous êtes parlé et vous avez décidé quelque chose ?

Non, je crois pas. Pas dans mon souvenir. Mais du coup moi, je me suis demandé comment on allait amener ça dans le débriefing. J'ai tenté de reprendre la scène avec eux et de voir les questions, mais sur le coup, je voyais bien qu'ils comprenaient pas, quoi.

Alors on va passer au débriefing. Avant de cibler sur plusieurs moments que j'ai repérés, je voudrais te demander quelle est ton intention quand tu conduis un débriefing ? (42')

Ben de revoir avec eux comment ils ont joué la situation et de voir pourquoi ils sont arrivés à faire ça. Pourquoi ils ont pas fait ça ? et si on devait recommencer, comment ils pourraient rejouer la situation, entre guillemets, de manière optimale ? c'est vraiment d'analyser les écarts par rapport à la pratique, et les choses bien aussi, qu'ils ont fait.

Ton débriefing suit-il une logique particulière ?

Alors, il suit une logique, oui. Déjà, il suit les différentes étapes de la HAS. On essaie de faire émotions, description, analyse. Voilà. Conclusion, plus ou moins, ça dépend. Mais après, j'essaie de respecter cet ordre-là.

Tu te réfères à des connaissances théoriques, tu me parlais de l'HAS. Est-ce qu'il y a d'autres supports ?

Non, après il y a la formation. On a été formés. Je l'ai pas dit tout à l'heure mais effectivement, on a été formé, donc on nous a montré comment aborder un débriefing en quelques phrases-clés. Quelques mots-clés. J'essaie de m'appuyer là-dessus.

Des phrases-clés, ça peut être quoi ?

Des fois je leur dis « comment vous êtes-vous positionné par rapport au patient ? » par exemple, j'attends qu'ils me parlent de la fameuse table qu'ils mettent entre eux et le patient.

Donc des formules qui suscitent l'explication, l'explicitation ?

Ben le but c'est ça. Des fois on l'a pas !

Là encore, est-ce qu'il y a des points où tu es particulièrement attentive dans le débriefing ?

… ben j'essaie que… ils partent pas… parce que très vite, ils vont partir sur l'analyse. Alors après, on peut analyser par partie, hein, mais j'essaie vraiment de faire en sorte qu'ils explicitent vraiment tout ce qu'ils ont fait, et très souvent là où on se confronte avec les étudiants c'est qu'ils se souviennent pas. Donc c'est pour ça que c'est un peu compliqué. C'est pour ça que j'essaie de noter. Sinon, j'essaie vraiment qu'ils brûlent pas d'étapes, parce que sinon, s'ils ont pas évacué leurs émotions au départ, ça revient tout le temps nous parasiter pendant le débriefing. Donc j'essaie vraiment qu'ils essaient de rester… la gestion des émotions, s'ils me le disent pas, je reviens jusqu'à temps que… et après on va pouvoir débriefer tranquillement.

Comment tu leur fais déposer leurs émotions ?

Alors je leur demande, hein, comment ils se sont sentis, comment ils ont ressenti la situation. Et souvent ils partent très vite sur la description ou d'autres choses. Alors non, c'est vous, vous ! comment vous vous êtes sentis ?

Et quand tu es sur la description, tu suis un fil conducteur particulier ?

Je suis l'ordre de la séance, l'ordre chronologique. A ce moment-là, vous avez fait ci, puis ci, puis ça…

Donc en fait, tout le déroulé de la situation repasse ?

Pas tout, mais en résumé, je dirais. Souvent ils nous rapportent les étapes clés.

Tu as dit dans le débriefing à chaud « peut-être que j'arrive à reformuler mieux que d'autres, à essayer d'amener les choses mieux que d'autres », et « c'est là où je me dis que quand on fait de la simulation, il faut quand même maitriser son sujet ». Tu dis « j'essaie de reformuler ». C'est une technique que tu utilises ?

Oui, j'essaie de partir de ce que dit l'étudiant, pour pouvoir ramener la suite, oui. Je dis pas que j'y arrive tout le temps mais j'essaie. Pour pas justement essayer d'influencer leur réponse. Parce que je me dis que si c'est moi qui y vais-je vais forcément influencer. Alors des fois, ça influence quand même parce qu'on les amène sur une piste. Mais j'essaie d'être au plus proche de ce qu'ils ont dit. Dire « ben expliquez-moi ce que vous venez de dire ».

OK. Alors je te propose qu'on écoute des petits passages. Alors on va être sur le débriefing de la deuxième situation. C'est-à-dire le débriefing que tu as conduit toi, le matin. On est à six minutes du début, donc il y a eu l'expression des ressentis, c'était Aline et Marie, sur la situation du patient asthmatique :

EXTRAIT : **B05 : 6' ➔ 9' (p. 10) débriefing SIT2 matin (+)** (Aline et Marie) (après l'expression des émotions, le déroulé, pose la Q : « *votre objectif, quel était-il ?* » échange relatif à la motivation et au « point d'accroche »

Alors, sur la façon que tu as… d'accoucher finalement ces étudiants !? sur la façon dont tu t'y prends ?

Alors j'essaie de les amener, là, à la motivation, mais je vois que j'y arrive pas ! enfin difficilement. Mais aussi je reprends tout le temps, je les recentre, parce que je vois que rapidement ils sortent de là où ils doivent aller. Parce que la motivation, c'était le premier truc à annoncer. C'est là où je dis que c'est un peu biaisé, c'est parce qu'on attendait des choses. Alors que bon, en termes de connaissances, on peut attendre les signes cliniques d'une pathologie, mais là, on attendait vraiment des trucs précis, en termes de vocabulaire. Du coup, effectivement, il faut que je les amène là où ils auraient dû aller tous seuls, mais ils y vont pas ! donc du coup, j'ai beau essayer de repartir de ce qu'ils disent, mais de temps en temps, je suis bien obligée de… axer, parce que sinon, j'y arriverais jamais à leur faire dire… […]

Est-ce que tu penses que tu as atteint ton objectif, là ?

Difficilement mais, oui, je pense. Mais c'est laborieux. Et des fois la reformulation, ça marchait pas, j'ai été obligée d'utiliser d'autres techniques.

C'était plus difficile pour toi dans cette séance, par rapport à d'autres séances que tu as l'habitude de mener ?

Après ça dépend. Là ce qui était compliqué, c'est qu'il y avait du vocabulaire spécifique.

Oui, vous aviez vraiment des attentes précises.

Oui, il fallait vraiment une stratégie spécifique en lien avec l'éducation. Avec le diagnostic d'éducation thérapeutique. On attendait quand même des choses hein. Alors que quand on fait de la simulation habituellement, on attend des connaissances, déjà le thème est peut-être un peu moins pointu. Et puis en plus c'est très centré pathologie, donc du coup c'est différent. Là c'est… l'éducation thérapeutique, quelque part, c'est très théorique. Pour eux… même si c'est un soin à part entière et un soin qui demande beaucoup de pratique, du coup… eux ils voient ça peut-être comme de la théorie, ils voient pas ça comme du soin… technique, où on touche le patient, enfin… comme un pansement, une prise de sang… donc je pense qu'effectivement c'est plus compliqué.

C'est plus compliqué pour le formateur aussi ?

Je sais pas mais… mais faut les amener !

OK. Alors je reviens sur la suite du débriefing. Un autre moment un peu plus tard. Où les étudiantes vont évoquer un point particulier.

EXTRAIT : **B05 : 14' ➔ 16'30 (*p. 10 verso*) débriefing SIT2 matin (- et +)** (Aline et Marie) : biais de la consigne : les ESI se freinent parce qu'on leur a dit, dans le D1, qu'elles ne devaient pas aller dans l'explication ; puis échange sur les représentations de ce que sait la patiente

Alors là, je suis un peu agacée ! (rires)

Qu'est-ce qui t'agaçait ?

Parce que… ils… ils creusent pas ! ils restent sur des a priori ! et pourtant on insiste beaucoup sur la compréhension, sur l'adaptation de la communication, et ils disent « le patient il dit oui »… mais le patient il dit oui les trois quarts du temps ! la suprématie médicale, ça existe encore ! Mais du coup, ce qui m'agace, c'est qu'ils prennent tout pour argent comptant ! et ils voient même pas où est le problème ! et tu te dis « mais non, non, ça va pas du tout ! ». Ce qui m'agace c'est qu'il y a pas de remise en question. […]

Penses-tu qu'au travers de cet échange, les étudiants ont pris conscience de certaines choses sur leurs pratiques ?

… je dirais pas oui, mais j'espère. J'espère. Qu'ils se rendent compte que quand le patient dit oui, c'est pas forcément qu'il sait !… mais je suis pas convaincue. La première étudiante peut-être, mais elle je suis pas convaincue.

Il y avait une deuxième dimension intéressante à étudier dans cette situation, c'était la question du biais de la situation de formation, quand une étudiante dit « mais moi, je me freinais, parce qu'on a dit qu'il fallait pas aller dans les actions ».

Ouais.

Qu'est-ce que tu penses de ça ?

Après je me dis que… parce que quand on regarde les cours sur l'éducation et les TD, on avait bien différencié les deux. Je pense qu'elles maitrisaient pas comment mener un entretien de diagnostic éducatif. Et du coup, je pense que là est le problème. Parce que comme elle sait pas mais qu'elle veut pas aller trop loin… parce que il y avait vraiment, dans le cours ou dans le support, des questions bien précises. Pour aider justement à mener cet entretien. […]

Alors on va continuer, toujours la situation du matin, beaucoup plus loin, on est à 39 minutes, donc un débriefing bien avancé. Et tu vas faire un focus sur ceci :

EXTRAIT : **B05 : 39'15 ➔ 43'45 (p.11 verso)** : **débriefing SIT2 matin (+)** : cible sur thématique « positionnement dans l'espace » (adaptable), interaction des étudiants

Un de tes thèmes de prédilection, du coup…

Oui. J'avais retenu d'emblée l'installation, ça m'avait interpellée. Et du coup, si je me souviens bien, dans la situation il y avait eu des moments un peu tendus avec la patiente dans cet entretien. Elle avait parlé d'interrogatoire, des termes un peu forts… du coup, je m'étais interrogée sur l'installation. Du coup je m'étais dit que je reviendrais dessus parce que c'est un des objectifs de l'entretien, c'est qu'effectivement il faut s'installer de façon à mettre les gens en confiance. Très souvent ils le perçoivent bien, l'installation. Du coup, je voulais vraiment qu'ils prennent conscience de l'importance de l'installation, des choses qu'on fait comme ça de manière un peu spontanée… elle dit « mais je fais tout le temps comme ça moi ! ». Ce qui parfois pose aucun problème, mais qui pourrait poser problème dans certains cas. Et c'était quelque chose que je voulais leur faire prendre conscience, que le fait de mettre quelque chose entre soi et le patient, ça crée vraiment une distance en fait entre le patient et soi, et que ça peut jouer sur la relation en fait. J'étais pas sûre qu'ils en aient pleinement conscience. Enfin, ils en avaient pas conscience. Je m'en suis rendu compte quand on a fait le débriefing. Et du coup, je me dis que la prochaine fois qu'elle le fera, elle y réfléchira à deux fois.

Tu penses que le message est passé, là ?

Oui, je pense, parce que c'est quelque chose qu'elle ne s'était pas interrogée avant. Et du coup, le fait qu'on en ait parlé, j'espère que ça aura modifié, peut-être pas sa pratique, mais qu'au moins elle y réfléchira. Est-ce que je la mets ou est-ce que je la mets pas ?

Oui, d'ailleurs on voit bien un questionnement entre eux, là.

Oui et on voit bien quand c'est évoqué, certains qui n'osaient pas parler, se mettent à parler. De la barrière. Alors qu'au départ ils n'osaient pas vraiment le dire. Du coup, on voit bien que chez eux, ça amène de la réflexion. Je me dis que là, tout le monde a participé à la discussion, alors qu'au départ il n'y en avait que deux qui parlaient.

Ça c'est un objectif qui a été identifié dans la conception de la séance, de parler justement de la façon de s'installer avec le patient ?

Non, non.

C'est quelque chose que tu fais toi, et que ne font pas forcément tes collègues ?

Euh… enfin, si, quand on fait de la simu, on en parle. Mais là c'est vrai qu'on était axé sur les grilles. Du coup, peut-être on n'en aurait pas forcément parlé. On aurait parlé de la communication, mais pas forcément du positionnement physique. Alors que je trouvais que du coup, c'était important.

Alors on va passer maintenant à des choses un peu plus transversales. Tu évoquais justement ces échanges, où les autres, ceux qui n'étaient pas dans l'action, étaient intervenus pour participer aux échanges. Justement par rapport à la place des observateurs, comment tu la considères cette place ? (1h15).

Moi je crois que c'est une place importante, parce que non seulement ils voient des choses, mais ça les renvoie à leur propre pratique. Donc ils s'interrogent également par l'intermédiaire de l'observation. Et puis on le voit bien parce que parfois ils le formulent, où là, on le voyait bien quand ils disaient « moi je fais comme ci, je fais comme ça ». Et on voit bien que ça les fait s'interroger sur leur propre pratique. Et je trouve ça très intéressant. Des fois ils aident sur les connaissances, mais c'est pas mon but principal.

Là, de ta part, ou de celle de Daniel d'ailleurs, il y a eu peu de sollicitation des observateurs. Tu l'as fait de temps en temps, mais globalement, c'est beaucoup plus un échange avec les deux protagonistes de l'action. Est-ce que c'est un choix délibéré ?

Non, mais je pense qu'encore une fois, ça a été biaisé par l'évaluation. Parce qu'on débriefait leur prestation en vue d'une évaluation. Parce que d'habitude le reste du groupe participe quasiment dès le début. Souvent de manière très spontanée pour apporter des éléments de ce qu'ils ont vu. Sinon, là je les ai fait intervenir parce que je voyais bien que j'arriverais pas à la faire réfléchir sur sa pratique, puisque c'est ce qu'elle fait habituellement. Donc du coup, je m'étais dit que peut-être en faisant intervenir le reste du groupe, elle verrait que c'était pas… elle a dit à un moment « c'est ce que j'avais vu faire ». Et je me suis dit « si les autres font pas pareil, elle va voir qu'il y a d'autres façons de faire, du coup ça va peut-être l'amener à réfléchir sur sa pratique.

En quoi c'est important pour toi de faire intervenir les autres ?

Parce que c'est leurs pairs.

Et alors ?

Des fois leur parole est… pas plus importante, hein, mais elle passe mieux, parce que ils sont au même niveau. Nous, on est formateur. Et même si on est formateur en simu et qu'on a un autre rôle que formateur en TD, on reste formateur. Je pense que si c'est leurs pairs qui leur apportent quelque chose, le message est différent.

Il est mieux entendu ?

Mieux entendu… je sais pas mais ils sont au même niveau.

D'accord. Alors là, la situation faisait que les étudiants étaient très préoccupés par l'évaluation. Et ils ont exprimé beaucoup leurs appréhensions à différents moments, notamment à la fin des débriefings. Il y a même une étudiante qui a dit « je me sens pas prête, on n'avait pas du tout compris ça ». Quel a été ton sentiment à ce moment-là ? (1h18)

Alors pas prête… elle connait pas les situations d'évaluation, donc forcément elle sera jamais prête. Faudrait qu'on leur donne tout pour qu'ils soient prêts ! après pour moi, ils avaient joué une fois, ils avaient vu ce qu'on attendait. Ils avaient vu à peu près où est-ce qu'on voulait aller. Les écueils à éviter. On avait travaillé dessus. Voilà. Je voyais pas où était… […]

La fin, la clôture de la séance, comment s'est-elle faite ?

Je m'en souviens plus… je les ai remerciés je pense.

Oui.

Parce qu'ils ont quand même tous joué le jeu. C'est quelque chose que je fais tout le temps. Parce que même si beaucoup parfois sont réticents, ils jouent toujours le jeu. Donc je trouve ça toujours importants de les remercier.

Tu as aussi évoqué la progression…

Ah oui, peut-être. Oui, parce que les premiers étaient à côté de la plaque et les deuxièmes, bon, c'était pas top, mais ils étaient déjà plus dans l'objectif, donc c'était aussi pour leur montrer que c'était possible. Et qu'il n'y avait pas de raison qu'ils n'y arrivent pas s'ils partent pas à côté bien sûr !

A la fin de la séance, contrairement à toutes celles que j'ai vu, il n'y avait pas de distribution de questionnaire de satisfaction.

Non, c'est prévu mais ce sera à la fin de la séquence évaluative. Et on avait pas les mêmes objectifs que les autres séances !

Tout à fait. Donc par rapport à la séance proprement dite, je pense qu'on a fait le tour de pas mal d'éléments, à moins qu'il y ait des choses sur lesquelles tu aies envie de revenir ?

Non, pas sur la séance.

D'accord. Le dernier point concerne la co-animation. Tu as évoqué, dans le débriefing à chaud, une certaine difficulté, dans la co-animation, et tu as dit « on n'est pas tout à fait dans la même logique, et du coup, des fois, je ne sais pas trop comment me placer, et je me suis placée un peu en retrait » (1h22)

Des fois – alors c'est pas tout à fait qu'on n'est pas dans la même logique – c'est que des fois je ne savais pas où il allait. Donc c'est pas une question de logique. C'est que parfois je ne vois pas quelle réponse il attend. Moi j'ai mon idée, et puis lui, il peut attendre autre chose, et des fois, je me dis, pour pas le mettre en porte-à-faux, je vais pas intervenir.

Qu'est-ce qui finalement a été un peu compliqué pour toi ?

Ah… mon manque d'expertise, ça c'est sûr. Ça, c'est clair, hein. Donc du coup, c'est vrai que je me suis beaucoup reposé sur Daniel, qui lui, est un expert, pour le coup. Je me disais, ben tiens, il a forcément une idée en tête, c'est là où il veut aller, parce que il maitrise bien le sujet de l'éducation thérapeutique, il a fait tous les TD, il fait ça depuis des années, et du coup, c'est essentiellement pour ça oui.

Mais toi, malgré tout, tu ne voyais pas où il voulait emmener les étudiants ?

Ben des fois j'étais pas sûre. Des fois il voulait les emmener loin, plus loin que je ne pensais. Moi je les aurais pas emmenés aussi loin. Certainement parce que je ne maitrise pas le truc hein.

Dans la co-animation d'un point de vue plus général, à quoi es-tu particulièrement attentive, dans cette façon de travailler à deux ?

Au respect de l'autre. C'est-à-dire que je fais attention de ne pas aller à l'encontre de l'autre. D'être toujours en accord… enfin pas en accord, il n'y a pas de divergence… mais de pas aller à l'encontre de l'autre. Ou de rebondir sur ce qu'a dit l'autre…

Ça t'arrive de ne pas être d'accord ?

Des fois oui. Mais en tout cas, je le dirais pas devant les étudiants.

Ça t'arrive de penser que ce qui est amené n'est pas tout à fait exact ?

Oui, c'est ça, ce que je dis. Quand je dis mieux formulé, c'est que je pense que certains donnent direct la réponse. En fait quand je dis mieux formulé, c'est plutôt formulé différemment, parce que je pense – mais moi aussi ça m'arrive – je pense que de temps en temps on est trop transmissif. Des fois c'est arrivé dans les débriefings, les réponses, on les donne, quoi ! alors que normalement, le débriefing c'est pas ça, quoi. Le débriefing, on doit les amener à réfléchir tout seul ou en groupe, mais ça serait eux qui donneraient les réponses. Alors qu'on s'aperçoit que – en formation initiale surtout, je pense, plus qu'en formation continue – mais il y a tellement un manque de connaissances, que des fois on peut s'appuyer sur rien, quoi.

Ça, ça modifierait ta posture, ça ?

Je pense, oui, parce que du coup, au lieu de rebondir sur ce que disent les étudiants, ben, il n'y a pas le socle, quoi. Si on le leur donne pas, on peut pas, quoi ! alors il y a des débriefings où les étudiants ils ont tout de suite capté quoi, ils amènent des choses, on peut débriefer, il y a des choses à réajuster mais ça reste du réajustement. On travaille plutôt sur comment ils sont arrivés à prendre cette décision. Mais en formation initiale, je pense qu'on en est un peu loin. Parce qu'il nous manque ce socle de connaissances. Que ce soit n'importe quelle année, pour autant.

Et avec n'importe quel type d'enseignement, d'objectif pédagogique ?

Oui, je pense. Alors après quand on fait des AFGSU, c'est différent. L'objectif est clairement annoncé, aussi, là.

Alors justement, cette idée d'annoncer l'objectif ou de ne pas l'annoncer. Là, tu viens de dire que quand l'objectif est annoncé clairement, eh bien c'est plus simple. Qu'est-ce qui vous empêche finalement de l'annoncer cet objectif ?

Parce que très souvent euh… on veut pas qu'ils restent centrés sur cet objectif. Parce qu'on a un objectif principal, mais on a plein d'objectifs secondaires, qui sont sous-jacents… et on voudrait pas qu'ils soient axés que sur cet objectif. Par exemple, si c'est repérer les signes cliniques et alerter, par exemple, on veut pas qu'ils se basent qu'à ça. On veut voir tout ce qu'ils font aux alentours qu'on va débriefer après.

Quitte à ce qu'ils se perdent un peu en route ?

Oui. Et puis parce que, on se dit que dans les services, ils ont pas toujours l'objectif de leur visite au patient… on a beaucoup de situations, où c'est le patient qui sonne, en médecine, le patient qui sonne dans le box d'urgence, ils ont que ça. Ça peut être tout et n'importe quoi. Et on cherche justement à ce qu'ils remobilisent tout et n'importe quoi. Enfin non pas n'importe quoi ! toutes les UE vues auparavant. Et très souvent, c'est pour ça qu'on les fait beaucoup jouer dans les unités intégratives parce qu'on veut quelque part qu'ils remobilisent l'ensemble des choses sans pour autant savoir ce qu'ils vont avoir à remobiliser. C'est-à-dire que nous on sait que notre scénario, il est sur l'UE 2.8 essentiellement, eux, ne le savent pas. Et du coup, voilà, nous on se dit « est-ce qu'ils vont bien remobiliser la 2.8 ? mais aussi la 3.1, mais aussi la 2.1, mais aussi la 4.4… ? ».

C'est-à-dire que vous ne leur donnez pas en prérequis, une liste de pathologies à revoir ?

Tout ce qu'ils savent, c'est que ça peut tomber sur n'importe quoi, vu précédemment et en relation généralement avec le semestre en cours. Mais ils savent très bien qu'on peut tabler sur les anti-coag du semestre 1, par exemple hein…, ça ils savent. Mais la patho, c'est souvent le semestre en cours.

Alors pour revenir sur la question de la co-animation, dans le débriefing, il y en a un qui a commencé et puis c'est vrai que quand c'était Daniel, toi tu étais très en retrait et tu t'es autorisée à intervenir à certains moments. J'ai senti que tu intervenais à un moment où Daniel avait sorti les rames un peu, où il était en difficulté. Ça se fait spontanément, vous avez convenu de signes entre vous ?

Non. C'est spontané.

De la même façon, toi, quand tu as commencé ton débriefing, Daniel est intervenu aussi. Est-ce qu'à certains moments ça t'a plutôt gênée ou au contraire aidée ? (1h30)

Ça m'a plutôt aidée quand je n'allais pas assez loin dans le débriefing. Par rapport à l'éducation, oui. Mais après je pense qu'on fait pas non plus vraiment des débriefings à deux. On a ce qu'on appelle un débriefeur principal, et il y en a un qui est toujours plus en retrait. Après, moi je reste en retrait très souvent parce que je laisse mener le débriefeur principal. Donc il mène son débriefing, et voilà, j'interviens quand il est en difficulté ou qu'il a pas abordé un thème que moi, j'aurais pensé aborder. Très souvent on se donne la parole. On fait souvent comme ça « est-ce que tu as un truc à dire ? », avant de conclure. Très souvent, on donne la parole à l'autre qui était présent, parce qu'il a peut-être quelque chose que moi j'ai pas forcément vu, que j'ai pas prêté attention, ça m'est sorti de l'esprit, euh… Moi je vois pas ça comme une gêne, je vois plutôt ça comme une aide. Si j'oublie un truc, je suis bien contente s'ils l'abordent.

La répartition des rôles, ici, il n'y avait pas vraiment de rôle technique, à part la caméra. Mais par exemple quand vous êtes à X, avec le mannequin, est-ce qu'il y a des chevauchements de rôles ?

Non, généralement on a des rôles prédéfinis. Après ça peut changer, enfin ça change au cours de la journée, tout le monde fait pas la même chose tout le temps. Après on se dit « ben tiens, c'est toi qui fait telle situation, ou moi je vais faire celle-ci parce que j'aime bien, et puis ben tiens, moi je vais me mettre à la régie puisque tu veux faire le débriefing ». voilà, on s'entend… voilà, « j'ai pas du tout envie de faire ce scénario parce que la psychiatrie je maitrise pas », voilà et puis quand il y a Elise, c'est souvent elle qui fait la pédiatrie, parce que bon, elle maitrise, donc…

Donc là vous faites appel à vos ressources personnelles, vos ressources expérientielles infirmières ?

Oui. Ben je trouve que c'est plus logique. Enfin, nous on trouve ça plus logique. Pour la pédiatrie, souvent, quand elle le fait pas, elle est en renfort. Ça pose pas de problème.

Dernière chose. Dans le débriefing à chaud, tu as dit « souvent plus tard dans la soirée, j'y repense ». C'était le cas ?

Ouais, ouais. Comme d'hab.

Et quel a été le fruit de ta réflexion ?

Non, je me dis qu'effectivement, la non maitrise du sujet m'a beaucoup handicapée sur ce débriefing. Des fois je maitrise pas le sujet mais j'ai aidé au montage de la situation. Du coup, je maitrise quelque chose. Que là, j'ai participé ni au montage de la situation, ni… mais du coup c'est vrai que l'appropriation… moi je les avais lues dans la semaine, l'appropriation s'est pas faite comme ça. Je pense qu'il me faudra un peu plus de temps pour me les approprier. Du coup, je me les suis pas appropriées et c'est mon point faible pour cette simulation. Euh… maintenant, je laisse plus de place à Daniel, aussi parce que c'est son UE. C'est l'aboutissement du travail qu'ils ont accompli et ils ont énormément bossé dessus. Ils ont envie et je me dis… voilà, c'est leur légitimité. Je me dis que si c'était moi à leur place, j'aurais aimé qu'on me laisse aller jusqu'au bout. Mais c'est comme quand je fais des TD de psychiatrie, tu as beau les bosser avant, c'est quand même un truc où t'es pas spécialiste, tu maitrises pas. Ce qui est pas pareil sur les pathologies. Les pathologies, c'est plus… terre à terre, la symptomatologie c'est ça, tu en as vu dans les services, il y a pas cinquante mille trucs, quoi. Mais dans des trucs qui demandent un peu plus de réflexion, sur des choses qu'on n'a pas faites, qu'on maitrise pas, c'est un peu plus compliqué. Ce qui est le cas dans la psychiatrie, ce qui est le cas dans un débriefing de psychiatrie… c'est pas facile à débriefer. Mais comme c'est pas un débriefing axé éducation thérapeutique, on reste pas que sur la pathologie. Donc quelque part c'est moins dur à débriefer. Que ça, on restait centré sur l'éducation. C'est ça la différence. Parce que sur la situation de psychiatrie, j'avais débriefé les étudiants sur le déni de grossesse, et bon, on reste pas que centré sur

le déni… enfin voilà, « comment vous avez vu que… ? », « qu'est-ce que vous avez pu repérer, quels étaient les signes ? ». On reste pas dessus. Après on regarde l'organisation, la communication…

Et la question du test de ces scénarios avant de les mettre en œuvre a été évoquée ? Vous ne testez jamais ?

Non, on les teste pas. On les teste sur les étudiants. Très souvent on les réajuste au fur et à mesure. Au fur et à mesure des années, je vois, là, on a un scénario d'il y a deux ans, aujourd'hui il faut le réajuster, il y a des trucs qui sont plus d'actualité. […]

Très bien. Je pense qu'on arrive au bout. Est-ce qu'il y a des choses que tu souhaiterais rajouter ?

Non, non. Je trouve que mon débriefing à chaud est très… très bizarre.

Ah oui ?

Parce que « mieux formulé »… non, c'est pas mieux ! c'est nul, c'est pas du tout ça ! on n'est pas mieux que les autres, on est différents.

Tu souhaitais réajuster ça.

Oui, oui.

En même temps, voilà, c'est à chaud aussi. Avec une journée fatigante, tu le disais bien d'ailleurs.

Non, mais c'est pas mieux, c'est différent ! Et je trouve que justement, le fait d'être plus nombreux à faire de la simu, et d'avoir des choses différentes, c'est mieux, c'est riche, d'avoir des horizons différents c'est riche. Et puis des formations qui sont différentes. Il y en a qui ont été formés à A, d'autres à B, d'autres qui vont être formés au X… donc des approches complètement différentes, avec des arguments qui tous, se valent, hein. Voilà, à A, il apprennent le débriefing debout, à B, c'est le débriefing assis, et avec des arguments qui se valent, quoi. Donc je me dis qu'après, les confronter c'est sympa.

Ah oui, vous avez appris le débriefing debout à A. ?

Oui, on débriefe debout.

Et quelle était l'argument évoqué ?

Je m'en souviens plus. Ben non… ils étaient tous autour et nous on était debout et les autres étaient assis, je m'en souviens très bien. Alors c'est aussi dans le cadre d'un exercice. Alors je me dis… bon, ça fait des années que je suis pas retournée à A., peut-être qu'ils ont changé ? mais au départ, ouais, on débriefait debout, pas assis.

Mais est-ce que ça avait fait l'objet d'une réflexion ?

Pas du tout. Pas du tout. Et c'est quand les autres sont revenus de B., qu'ils ont dit « mais non, nous, on débriefe assis ! ». Ah ? du coup, ça a confronté… euh… nos… pas nos formations c'est pas ça… mais effectivement notre façon de faire. Mais on sait bien que des fois, si certains sont assis ou debout dans les débriefings, c'est pas pareil.

Qu'est-ce qui n'est pas pareil ?

Ben des fois, moi je peux rester debout-assise sur un coin du bureau. Et par exemple, si je suis avec d'autres qui sont assis, je suis assise. Voilà. Donc je sais pas. Mais du coup après, c'est intéressant je trouve de confronter tout ça. Je suis sûre que si on devait s'évaluer dans cinq ans, ce serait pas pareil. Parce qu'on aurait l'expérience, d'autres échanges. J'espère qu'un jour on rencontrera d'autres IFSI, même si on y est allé, on n'échange pas plus que ça, on va visiter des locaux, mais ça reste de la visite de locaux, on n'échange pas sur nos pratiques réellement. Donc je me dis… à un moment on voulait monter une association paramédicale de simulation, parce qu'on voit bien que… à la Sofrasims, on n'a pas tout à fait notre place… même si on s'accroche ! mais on voit bien que c'est une association médicale. Ne serait-ce que l'année dernière, il y avait quoi ? deux posters paramédicaux ! il n'y a aucun des deux qui a été… ne serait-ce que pour encourager les paramédicaux à faire des posters ! non, il n'y a que les posters médicaux qui ont été primés ! donc je me dis que… je sais pas je vais au premier congrès de simulation paramédicale, donc je me dis que… je verrais bien, je sais pas… là, il y a que des paramédicaux, parce que c'est marqué congrès paramédical, je verrais bien s'il y a une différence avec celui de la Sofrasims. Mais bon c'est vrai qu'il y a pas ça. Et ça, je trouve ça dommage. Parce qu'il y a beaucoup d'IFSI qui s'y mettent. Ne serait-ce que pouvoir échanger lors d'un congrès ou d'une formation, mais ça s'arrête là. Il n'y a pas de… si on fait des échanges interprofessionnels, comme on a fait à l'IFSI de… là c'était intéressant, parce qu'il y avait que des paramédicaux, on a échangé sur les pratiques. Mais on voit bien que si on essaie de faire des liens – alors après chacun est pris par son truc – mais ça dure pas. Il n'y a pas de rencontre régulière. Comme à la Sofrasims, il se

rencontrent régulièrement, ils mettent en place des groupes de travail, nous on n'a pas tout ça. Et même si Anne a réussi à aller dans un groupe, on voit bien que ça reste à la marge. Des formateurs il y en a peut-être un ou deux, alors que quand même sur la France, il y en a beaucoup qui font de la simulation en IFSI.

Toi, ce serait ton souhait de développer une communauté de pratiques en quelque sorte ?

Ah oui, oui. Avec des échanges. Ne serait-ce qu'une banque de données de scénarios, avec des échanges sur les pratiques « oh ben tiens, on a testé ça avec nos étudiants, ça marche, ça marche pas », voilà, qu'est-ce qu'on peut faire ? qu'est-ce qu'on peut développer ? qu'est-ce qu'on peut demander ? quel type de mannequin ? qu'est-ce qu'on peut exiger ? voilà, moi j'aimerais bien. Parce que là, chacun travaille de son côté… […] Mais c'est compliqué, chacun est pris dans son quotidien.

Très bien, on va s'arrêter ici et puis on se reverra dans quelques mois pour faire le point sur ce qui s'est passé depuis. Je te remercie. *Fin de l'entretien*

Béa – Entretien n°4 à distance - décembre 2016 – durée 37 minutes

Introduction ➔ … où en es-tu aujourd'hui de ton engagement dans l'activité simulation ?

Toujours pareil, toujours pareil ! toujours beaucoup de projets, toujours beaucoup plus d'investissement… on a revu l'organisation du groupe simulation, j'ai pris en responsabilité la logistique pour le coup. Anne étant toujours le chef de projet et Nora à la qualité. Moi, je m'occupe dorénavant beaucoup plus de la logistique puisqu'il y a maintenant la pièce qui est aménagée et nous sommes en cours d'acquisition d'un mannequin. Donc du coup, moi, je suis beaucoup chargée de la logistique et du matériel. Et puis j'ai aussi assisté à toutes les démos, etc. avec Anne bien sûr. Ça, ça n'a pas changé. Après on fait toujours beaucoup de séances de simulation, aussi bien à X qu'ici. Toujours beaucoup de congrès, beaucoup de… voilà, toujours pareil, ça c'est…

Alors à la fois in situ et à l'extérieur…

Oui, c'est ça. Moi j'ai intégré, ce que je ne faisais pas partie l'année dernière du groupe Labforsims, c'est-à-dire les réunions de Labforsims, tout ça. Anne y allait toute seule, par moment elle y va encore toute seule, parce que j'avais pas forcément planifié et des fois je peux pas. Mais voilà, maintenant je vais avec elle aussi en réunion.

Ça consiste en quoi ?

Ben c'est une fois par trimestre je crois, le Labforsims se réunit, tous les… et on discute des projets, voilà.

C'est-à-dire que là, c'est les IFSI et la fac de médecine ?

C'est tout le monde qui appartient au Labforsims qui se réunit, aussi bien les médecins que les IFSI… il y a un peu aussi de logistique, il y a les techniciens du Labforsims qui sont là. Et une des thématiques, c'est que tous les IFSI présentent leur projet de simulation. Voilà. Il y a beaucoup de présentations de projets, ou d'avancées, voilà, pour faire le point. Et puis sinon c'est tout. Et puis là, on a… ce que je fais sur la pluri professionnalité avec les aides-soignants et les manips. Et cette année, je vais en faire aussi avec les AP. Moi je vais aller sur les AP. Voilà, je l'avais pas fait jusqu'à présent. Par contre j'ai fait AS-IDE et manip-IDE.

Là, tu dis que ton investissement est plus important…

J'ai l'impression qu'il augmente tout le temps…

Qu'est-ce qui te fait dire ça ?

Ben parce que on a toujours des nouvelles idées, des nouveaux projets. Anne, avec la directrice, a répondu à un appel à projet de l'ARS. On prévoit de monter des formations continues… Enfin on a l'impression que il y a toujours des projets.

Donc la formation continue, via la simulation ?

Oui, là, c'est encore à l'état de projet mais ça se pense. C'est vrai que le DU qu'on a fait… j'ai l'impression… que ça monte un peu en puissance, oui. Enfin, c'est un grand mot, mais l'activité va augmenter, ça c'est clair.

Alors justement ce DU, tu l'as fait après qu'on se soit vues…

Je l'ai fait en mai et juin.

Donc c'est quelque chose d'important ? est-ce que tu peux m'en parler ? de ce que ça a pu t'apporter ?

Alors effectivement ça nous a apporté parce que ça nous a… ça faisait quand même quelques années qu'on travaillait de la même façon, on avait mis en place notamment un cadre pour écrire nos scénarios tous pareils. Et euh… il y a beaucoup de choses qui ont été remises en question… pas de manière… enfin pas… c'est nous qui les avons remises en question au vu des échanges qu'on a pu avoir avec les autres. Après on a… parce que c'est vrai que sur la simulation en elle-même, mis à part quelques réajustements de vocabulaire, on n'a pas appris. Enfin, c'était des choses qu'on savait déjà, qu'on faisait déjà. Mais où on a appris, c'est dans la remise en question de nos propres pratiques, et on a même essayé des choses nouvelles, des choses qu'on faisait pas forcément… on a essayé. Avec Anne, c'est vrai qu'on se connait assez bien, alors on a essayé. On a joué le jeu, pour le coup. C'était vraiment sympa. Après aussi, ça permet de voir où est-ce qu'on en est par rapport à la simulation. Et notamment, là, on a revu le cadre… oui, c'est ça, c'est un cadre d'écriture de la simulation. On a écrit des procédures. Et là, on a dans le projet… on a commencé avec les première année… on les sort de stage pour faire de la simulation, mais comment on les choisit pour les sortir de stage pour faire de la simulation ? quels sont les étudiants… ? alors on leur dit pas, hein, on les cible pas… mais par exemple, tous les étudiants en SICLV ont la possibilité de s'inscrire dans cette séance parce que tous nos scénarios sont axés sur des scénarios de SICLV ou qui s'en rapprochent et qui pourraient être transférés en SICLV.

SICLV ?

Soins infirmiers en collectivités et lieux de vie. Et puis on a fait la même chose une deuxième journée sur les soins en courte durée, par exemple. On essaie d'avoir un… une sorte de projet quelque part. effectivement on les sort de stage, mais pour quelle raison ? voilà.

Quand tu dis on a essayé de nouvelles choses avec Anne, par exemple, ça peut être quoi ?

Ben dans l'écriture de scénarios. On s'est aperçu que notre scénario il était très bien pour des gens qui faisaient de la simulation et qui connaissaient très bien le scénario qu'ils avaient écrit. Et du coup, la remise en question de savoir si effectivement, si une personne lambda prenait notre scénario, comment il pourrait le jouer, etc. et qu'est-ce qui manque ? et puis dans le débriefing, on a essayé aussi de débriefer à deux, mais de manière… c'est-à-dire que nous, on débriefe souvent à un, un principal, qu'on appelle, et les autres sont en soutien. Si on pêche, il y a toujours quelqu'un qui vient t'aider, personne te laisse dans le pétrin. Mais là, on a vraiment essayé de débriefer à deux, avec pour objectif, qu'on avait un objectif à débriefer chacune. Parce qu'on annonçait deux objectifs à débriefer, principaux. Et on avait pour objectif d'en débriefer un chacune. Et non, c'était… c'était pas mal. Mais comme elle dit, ce qui se voyait, c'est qu'on… enfin quand on nous a débriefées, nous, ils ont dit que ce qui se voyait, c'est qu'on se connaissait bien.

Comment ça se manifestait ?

Ben dans les échanges, dans la façon de faire, comme si on savait toujours où allait l'autre… on arrivait à savoir à peu près… et on avait forcément la même ligne de conduite. Et c'est ce qu'on garde aujourd'hui. Aujourd'hui, on travaille un peu pareil. C'est aussi pour ça qu'on s'entend bien avec Anne, parce que effectivement, très souvent on voit les choses de la même manière. Donc je pense que effectivement, ça serait peut-être pas possible avec tout le monde. Elle avait raison. C'était notre choix pour pouvoir essayer une technique, mais effectivement quand elle nous a dit que ce serait peut-être pas toujours aussi fluide, on pense qu'elle avait raison. Mais ce qui était riche, c'est ça, c'est tous les échanges qu'on a pu avoir, toutes les observations qu'on a pu avoir sur les débriefings des autres, les

scénarios des autres aussi. Et puis on a eu tout un apport sur l'entretien d'explicitation qui était vraiment génial, quoi. Voilà. Après, c'était vraiment… on a beaucoup appris.

Comment se traduit cette évolution dans ta pratique finalement au fil des sessions que tu as pu animer depuis cette formation ? est-ce qu'il y a des indices précis ?

Alors par exemple, chose qu'on faisait pas, à la fin de chaque séance de simulation, on leur demande un mot-clé de ce qu'ils ont appris. Ça on le faisait pas avant. Alors on a ramené des choses du DU, qu'on a instaurées… nos collègues nous ayant vues les faire trouvent ça plutôt pas mal et du coup, le font. Donc du coup, il y a un peu un effet boule de neige et il y a tout ce qu'on a écrit. C'est-à-dire qu'effectivement on a écrit un scénario, mais en même temps, on a écrit la trame du scénario, on a écrit une charte de fonctionnement, et tout ça on l'inclue à nos procédures qui étaient en cours d'écriture avec Nora. Suite à ça, on a plus formalisé, je dirais. C'est des choses qu'on faisait déjà de manière informelle, et des choses qui étaient déjà formalisées, on avait déjà une trame, mais on s'est aperçu très rapidement qu'elle était incomplète, que le format était peut-être pas adapté à tout le monde et du coup on a tout revu. Ça a été vraiment une remise en question de notre part.

Donc si je comprends bien, vous avez construit pour le collectif, là, pour l'équipe, un certain nombre de guideline, sur le plan de la structure…

Structure du scénario, oui. Fonctionnement d'une séance de simulation.

C'est-à-dire déroulé…

Voilà, où on mettait par exemple le matériel para… enfin le matériel administratif dont on pourrait avoir besoin, lister un certain nombre de choses, pour qu'il y ait plus qu'à voir si on en a besoin ou pas besoin.

Donc plus en termes de logistique…

Hum… est-ce qu'on a bien pensé à tout ça ? enfin voilà.

OK. Sur la question de l'animation proprement dite des séances, est-ce que tu as l'impression que ta pratique a bougé dans ces quelques mois ?

Ben, elle bouge toujours… ouais… après… après il y a cette chance qu'on a entre nous… parce que je me souviens, il y a quinze jours, on avait fini avec les première année, on était en train d'encadrer Rémi qui est en train d'intégrer l'équipe de simulation. Donc lui fait le débriefing et se retrouve face à une étudiante qui est très envahissante, quoi, elle coupe la parole. Et… enfin au départ, on laisse Rémi faire, et on voit bien qu'on est obligé d'intervenir parce que… Mais… et du coup, ce qui est bien, et c'est notre force, c'est qu'on en parle tout le temps après, quoi. Après on débriefe tous ensemble cette situation, et on voit effectivement comment on va faire pour le reste de la journée, comment on va faire pour essayer de canaliser cette personne… et c'est vrai que pour le coup, parce que du coup, il y a des comportements qui ont été induits par le débriefing du matin. Et donc on en a reparlé le soir. C'est ce qui permet de faire avancer.

Donc ça, c'est des ressources très fortes ?

Ah ouais, pour nous c'est des ressources très fortes.

C'est systématique ce débriefing du débriefing ?

Très souvent. Très souvent. Alors soit il est fait de manière formelle et on se pose pour débriefer. Soit il est fait de manière informelle. J'ai pas vu que chacun disait « bon ben au revoir, salut » et on s'en va. Non, souvent on prend un temps pour discuter de la journée. Qu'on s'assoit pour le faire ou qu'on débriefe entre deux portes, hein, mais très souvent on le fait. Je pense que c'est une habitude qu'on a… tous ensemble.

Donc là, il y a ces ressources internes, finalement, au sein du collectif de formateurs. Donc il y a eu le DU, des ressources de formation…

(*Interruption, un collègue frappe à la porte…)*

Donc ressources internes au sein du collectif, ressources de la formation. Est-ce que pour toi, il y a eu d'autres ressources qui ont pu te faire avancer… ?

Il y a eu le congrès d'Annecy… paramédicaux. Donc c'était assez riche aussi. On a quand même pris des informations. Et puis on rencontre toujours des gens qu'on connaissait pas avant. Donc c'est vrai que ça permet d'échanger aussi. Et puis forcément, après, soi-même on se remet toujours en question… donc on progresse, dans les débriefings, dans les… voilà. C'est tout ça. C'est un tout. C'est pas…

C'est un tout…

Ouais.

Tu participes aussi à la formation de formateurs… est-ce que ça, c'est quelque chose qui a pu aussi faire avancer ta pratique ?

Oui

Et en quoi ?

Ben parce que ça permet aussi d'exposer comment on fait. Donc y a pas que nous qui exposons, y a aussi les médecins, y a… et du coup, on échange par rapport à ça avec les gens en présentiel qui ont fait de la simulation ou qui n'en ont pas fait, hein. Mais c'est vrai que ça permet aussi quand ils nous renvoient des choses qui… je me souviens on disait tout le temps une phrase au départ – maintenant on la dit plus – on disait tout le temps « on n'est pas dans le jugement ». Mais bien sûr que si on est dans le… ! Enfin c'est pas qu'on est dans le jugement à proprement parler… mais bien sûr que si, enfin, quand on voit quelque chose qui nous interpelle, quelque part on est dans le jugement ! et c'est quelqu'un qui participait qui nous l'a renvoyé… Et c'est vrai qu'au départ quand on faisait de la simulation, c'était une des choses qu'on annonçait : « on n'est pas dans le jugement, on n'est pas ceci, on n'est pas cela »… mais bien sûr que si ! On juge pas « oui, c'est nul ! », non, mais bien sûr que quelque part…

Il y a un regard d'évaluation…

Il y a un regard d'évaluation. Et en plus, nous on le fait dans le cadre de l'évaluation, à l'IFSI ! d'autant plus il y a ce regard d'évaluation. Enfin moi je le vois bien, là, par rapport à la jeune fille qui était très envahissante, je lui ai laissé entendre, je suis allée la voir à distance, parce que je vais refaire le point sur cette séance de simulation. Quelque part je suis bien dans le jugement, c'est-à-dire que je vais pas laisser passer ce qui se passe en simulation ou pas. Parce que dans l'accompagnement, je me dis qu'elle a besoin qu'à un moment on en reparle. Ça me semble évident. Et en plus je suis pas sûre que certains freins, en le disant là maintenant, … il faut pouvoir écouter les autres, il faut voir comment elle le vit quelque part quand même. C'est quelque chose que je ne dis plus.

Oui, donc tu as modifié un peu ton vocabulaire, là…

Oui, c'est quelque chose que je ne dis plus du tout.

D'accord… j'avais un truc en tête et je l'ai oublié… il faut que je le retrouve… bon, c'est parti, ça ne fait rien… oui, donc la formation, les colloques… vous partez beaucoup en colloque… c'est une chance !

Oui. Alors au départ on devait présenter quelque chose, mais avec le DU, tout ça, on pouvait pas… et puis en même temps on a monté un projet qu'on a envoyé au congrès à Barcelone. Là c'est plus la coopération avec nos étudiants. Non, on essaie de faire bouger, effectivement…

Ça c'est toujours une volonté très forte de communiquer sur cette activité…

Ouais.

Qu'est-ce que ça t'apporte finalement ?

Alors, communiquer, déjà, ça permet d'écrire ce qu'on fait, et c'est surtout qu'à côté de ça, quand on dit qu'on a écrit sur ça, ben du coup on échange. Parce qu'on s'aperçoit que notre problématique – quand on a écrit sur la posture du formateur par exemple – on s'aperçoit que c'est pas que notre problématique à nous. C'est la problématique de tout le monde. Et tout le monde n'écrit pas. Et c'est vrai que ça permet quand même pas mal d'échanges. Et quelque part, c'est beaucoup d'investissements, la simulation, mais quand on a eu ce livre entre les mains, ben oui, on s'est dit « ben c'est pas un investissement pour rien ! ». Alors c'est rien, on n'a rien touché, sur ce livre hein, c'est juste un livre… enfin je veux dire on n'a pas touché de sous ! Mais c'était pas à ce niveau-là, c'était plus… voilà, enfin c'est payant…

C'était de la reconnaissance ?

Enfin… pas de la reconnaissance, non, je prendrais pas ça pour de la reconnaissance… mais plutôt comme une mise en valeur de ce qu'on faisait, quoi. Pas de reconnaissance, non.

Valorisation…

Oui, oh… même pas… La reconnaissance, je crois que depuis que je suis cadre, j'ai passé… enfin… on m'avait appris, et j'ai bien vu dans les services, quand on est cadre, on n'attend pas de reconnaissance de son équipe. On n'attend pas de reconnaissance des agents, et là j'attends pas de reconnaissance des étudiants. Après si je l'ai, bien sûr que ça me fait plaisir, et quelque part je me dis que c'est la cerise sur le gâteau ! mais du coup, j'ai appris à pas… à pas l'attendre. Et du coup effectivement, ben, le livre je me dis que c'est la concrétisation de pleins de choses qu'on a mis en place, les scénarios sur la pharmacie… et je me dis ouais… je suis contente, quoi, parce que… ouais, je suis contente.

C'est juste une satisfaction personnelle…

Oui, une satisfaction… J'attends pas… je sais très bien que je serai pas payée plus à la fin du mois.

Oui, mais ça peut être une reconnaissance, sans que ce soit en espèces sonnantes et trébuchantes, ça peut être aussi une reconnaissance du travail fait…

Oui, mais après c'est même pas ce que j'attends. C'est plus une satisfaction personnelle, voilà.

D'accord.

J'attends pas que mes collègues me disent « c'est bien ! », non, non, j'attends pas ça du tout. Mais moi, je suis contente, quoi.

Là, par rapport au groupe de travail, tu disais que les tâches se sont un peu plus…

On a plus redéfini les tâches, on a travaillé sur la procédure… et Anne voulait justement, en tant que chef de projet, que les missions soient bien définies. Et du coup, on a travaillé avec Nora sur l'écriture de cette procédure et on a bien redéfinit les missions de chacun. D'abord parce que la simulation prend de l'ampleur. Et que là il faut vraiment qu'on ait des missions spécifiques, et pas que tout le monde fasse tout, c'est pas possible. Sinon, on va pas s'en sortir.

Donc un objectif de rationalisation…

Ouais.

Est-ce que du coup dans ce groupe il y a de nouvelles personnes ?

Oui. Il y a de nouvelles personnes qui ont été formées, qui là sont en cours de fin de formation, je dirais. Elles ont eu la théorie, pour certaines, d'autres vont y aller en janvier. Et là ils sont en phase de tutorat, entre guillemets, pour les séances de débriefing.

Mais ce que je voulais dire, par rapport au groupe de pilotage, il y a uniquement les trois, quatre personnes qui étaient au départ ?

Non, il a été agrandi. Il y a aussi une personne référente par métier : AP, IFMEM et AS. Et sur les infirmières, on est déjà trois, donc…

Et ce groupe il a évolué un peu dans sa finalité ?

Oui, on a présenté toutes ces procédures qu'on a écrites. Il se réunit une fois par semestre pour justement évoquer tout ce que… voilà. Et puis non, ça bouge un peu oui. Enfin maintenant on a encore du gros travail qui nous attend mais voilà.

Quand on s'est rencontrées la première fois, tu disais que tu investissais beaucoup de temps, y compris du temps personnel…

Ouais, toujours, c'est toujours le cas.

Très bien. Bon, je crois qu'on a fait le tour … est-ce que tu penses qu'on a fait le tour ?

Oui, oui. *(Remerciements, Fin de l'entretien)*

3.3. Entretiens avec Clément

Clément – Entretien n°1 – Décembre 2015 - durée 1h27

Introduction (0 ➔4'30)

Première question difficile… est-ce que tu peux me donner ton âge ?

Bof ! 40 ans la semaine dernière !

C'est vrai, en plus je le sais ! (rires)… alors est-ce que tu peux me parler des principales étapes de ton parcours professionnel à partir du bac ? et de quel bac ?

Alors un bac S. Un bac S en 96… ensuite je m'axe dès lors vers la science biologique, médicale, voilà et je fais une fac de biologie. Fac de biologie à B. Euh… je fais à l'époque un DEUG, un DEUG de bio… et euh… je suis assez surpris par l'ambiance universitaire, je suis pas habitué en tout cas à ça. Dans ma conception pédagogique en tout cas. J'ai beaucoup de difficultés. Je vais pas jusqu'au bout du DEUG. Donc j'ai le niveau DEUG, mais j'ai pas le DEUG. Et donc du coup, je cherche du boulot. Je cherche du boulot et je trouve comme aide laborantin. A E. Aide laborantin et je centrifuge des tubes de sang toute la journée. Je trouve ça extrêmement passionnant si tu veux ! (rires). Voilà, je m'épanouis pas en tout cas. Et au même moment à cette période, j'ai mon cousin qui ouvre une société d'ambulances. Et qui cherche des ambulanciers. Ayant mon AFPS à l'époque, ben je dis « oui, pourquoi pas ? » et donc je… je rentre en contact pour la première fois avec un patient. Et euh… cette proximité avec le patient, ce contact avec le patient va révolutionner ma vie jusqu'à maintenant puisque je me dis « mais ça, c'est ça effectivement la proximité que je recherchais, c'est ça les données biologiques et médicales qui me manquaient ». Je me dis « il faut que j'aille plus loin, ambulancier, ça me suffit pas », et je passe comme ça un concours infirmier par hasard, je l'ai. Et je me lance dans ce métier… donc un petit peu avec… avec des conceptions très idéalistes hein… Et puis je rentre dans un service d'urgence, de réanimation et de SMUR. Je fais dix ans dans ce groupement. Entre les urgences, la réa, la réa neurochir, le SAMU, enfin j'ai travaillé au SAMU. Et puis je commence à… à avoir la conception beaucoup plus… philoIrènebeaucoup plus humaine, en termes de sciences humaines, du métier d'infirmière. Et ça, ça me passionne énormément. Euh… parallèlement je donne des cours aussi dans les IFSI, des cours sur des choses très… très techniques, mais je m'intéresse aussi à tout ce qui est raisonnement clinique. Passionné par la pédagogie, ben je me dis que du coup il faut que je… il faut que j'évolue. Je deviens… je deviens faisant fonction de cadre au SAMU. Et puis je passe forcément le concours, je… pour passer le concours, il fallait que je sois faisant fonction fixe, alors que faisant fonction au SAMU, j'étais que référent de quelque chose. Donc du coup, je décide de partir en IFSI et je suis faisant fonction de cadre en IFSI. Je passe le concours, je l'ai. Et puis en 2012 je pars à l'école de cadres, et je ressors en 2013. Je suis coordinateur d'une promotion, que je suis jusqu'en 2015. Et puis l'amour m'a fait déplacer… un peu plus proche d'ici en tout cas, et donc je change d'IFSI cette année, donc depuis septembre 2015, je suis nouveau formateur. Donc j'ai…

j'ai un recul de 5 ans sur la formation, parce que faisant fonction de cadre en IFSI j'y rentre en 2010, je passe le concours de cadre en 2012… et voilà, ça fait 5 ans que je suis formateur.

D'accord. Le DE c'était quelle année ?

Le DE alors attends… 2003.

D'accord, 2003, le diplôme de cadre 2013.

C'est ça.

Alors donc dans ce parcours-là, il y a différentes formations, la formation infirmière, la formation cadre. Je suppose qu'il y a eu d'autres formations non diplômantes…

Aussi diplômantes. Alors j'ai… j'ai un DU d'urgences et de réanimation. J'ai un DU d'épuration extra-rénale. Parce qu'à l'époque, je suis formateur sur tout ce qui est techniques de dialyse pour la réanimation où je travaille.

D'accord.

Evidemment tout ça met en œuvre la pédagogie qui était en moi. C'est-à-dire qu'effectivement je forme mes pairs et ça pour moi c'est… c'est l'essence même du métier. Donc le DU d'épuration extra-rénale. Ensuite je pars à l'école de cadres, à l'école de cadres je passe un master en sciences de l'éducation, master 1. En même temps, je passe un DU d'éthique hospitalière. Et en même temps je passe un DU d'éducation thérapeutique.

Ah oui ? Tout ça ?

Tout ça. En fait c'est une école des cadres qui prépare en fait trois diplômes. Au choix. Enfin au choix, le master n'est pas au choix, mais en tout cas, le DU éthique et le DU éducation thérapeutique est au choix. Bon, j'ai fait… j'ai pris les trois. Et effectivement je m'en suis bien sorti en tout cas ! *(rires)*… et avec un bagage qui pour moi est hyper… hyper valorisant. Dans mon activité en tout cas, dans mon activité. Voilà, en termes de diplômes, autres diplômes… je suis en train de réfléchir, non c'est tout.

C'est déjà pas mal !

C'est déjà pas mal.

Oui effectivement. Les… les formations que tu as pu suivre et qui n'étaient pas diplômantes, mais qui ont été particulièrement déterminantes pour toi pour ta construction professionnelle comme formateur…

Oui, on n'en a pas parlé mais la simulation. La formation à la simulation que j'ai passée à A.

Oui ? En quoi elle a été déterminante ? (11'13)

Parce qu'elle a révélé en moi, en tout cas pour moi, une nouvelle pédagogie, une nouvelle méthode pédagogique. C'est quelque chose qu'on sentait dans les IFSI, qu'on voyait, qu'on touchait du doigt effectivement. La simulation, elle a toujours existé quasiment. Mais là… en tout cas, mettre… mettre et la nouvelle technologie, être ce que l'on appelle un techno-pédagogue, être… être au cœur du soin et pouvoir… pouvoir faire grandir l'étudiant à travers sa propre pratique, pour moi mais c'était… c'était hyper… Ouais, c'était une conception de la pédagogie qui me ressemblait. Sur laquelle j'adhérais complètement.

Donc une conjonction finalement…

Complètement. Complètement. Et puis, au-delà de ça, à travers le débriefing on était dans ce que je construisais, c'est-à-dire le raisonnement clinique, la professionnalisation, l'autonomisation. Tout ça était… effectivement faisait écho. Et pour moi, la simulation était quelque chose… quelque chose sur lequel il fallait que je m'engage. Et donc après je me suis engagé dans mon IFSI à mettre en place cela, et puis ici je ne suis plus porteur du projet mais en tout cas je suis formateur de… de simulation, et donc du coup je continue.

Très bien. Alors on va revenir… en reparler un petit peu plus tard. Je voulais juste revenir sur… sur l'origine finalement hein… Qu'est-ce qui t'a amené à devenir formateur ? On voit que c'est assez loin déjà, c'était présent déjà depuis longtemps… (12'49)

Alors formateur… je pense que j'ai envie de devenir formateur depuis l'IFSI.

Depuis l'IFSI.

Ouais, depuis que je suis étudiant. Où effectivement j'ai… je mets sur… à l'ordre de déification ma formatrice.

Ah oui ?

Avec laquelle je suis toujours en contact à l'heure d'aujourd'hui. Qui est pour moi la quintessence de la pédagogie. C'est-à-dire la transmission à travers quelque chose qui reste professionnel mais qui ait quand même cette proximité dont on a besoin. Et pour moi effectivement, c'est la papesse de la…

Ah oui, à ce point ?

Ah oui, je le pense réellement. Je le pense réellement. Aujourd'hui elle est directrice d'IFSI. Mais… oui, en tout cas, ça commence là. En me disant « un formateur… oui en fait, c'est lui ressembler », voilà. Ensuite effectivement, c'est à travers mes expériences, où je me dis… j'ai toujours aimé encadrer les étudiants en soins infirmiers… parce que je trouve que la transmission était hyper-valorisante. Et du point de vue purement égoïste, elle est aussi valorisante pour soi, je trouve.

En quoi ?

En quoi… ben parce que ça te remet en question sur tes connaissances et puis ça te valorise aussi sur ce que tu sais. Quand tu transmets. Et je trouve que c'est valorisant… enfin ça… ça… oui et puis être passionné, ce qui fait que tu… oui, oui c'est plusieurs choses hein… c'est la passion, le fait que tu te retrouves effectivement dans ce que tu fais, ça a du sens pour toi. Euh… et puis, il y a le côté purement égoïste « ah oui, je sais quand même des choses ! »

Oui, et alors la transmission au sens où tu l'entends c'est quoi ?

La transmission… Je… je… je… au sens pédagogique ?

Au sens où tu l'entends, tu dis que finalement ce qui t'a amené à devenir formateur c'est transmettre… c'est cette idée de transmission…

A travers ça, je pense qu'il y a la valorisation du métier. Je pense que notre métier – je parle du métier d'infirmier bien évidemment – est pas assez reconnu, et ça je m'en aperçois très, très vite quand je suis diplômé. Et je trouve que… passer des idées. Et à travers ces idées, passer ce… cette fibre, la valorisation du métier, pas de la profession. Du métier… mais aussi de la profession quelque part… euh… je trouve que c'est essentiel. C'est essentiel parce que pour moi… pour moi on dénature… il y a tellement de dénaturage – je sais pas si ça se dit – du métier d'infirmier, qu'il faut que je passe par l'étape d'avant, c'est-à-dire en pleine… quand le cocon est pas encore éclos… pour pouvoir leur faire comprendre qu'est-ce que c'est que le métier. Et en quoi il consiste. La beauté … la beauté qu'il peut permettre, en tout cas dans l'épanouissement personnel. Voilà. Et ça pour moi, c'est essentiel de pouvoir les faire grandir là-dessus.

OK. Donc c'est finalement plus une transmission de valeurs, ou d'une philosophie, plus qu'une transmission de contenus, de savoirs ?

Plus de la philosophie. Mais ça c'est avec le temps. Avec… dans les débuts effectivement, j'étais dans la transmission de savoirs purs et de connaissances pures. Mais peut-être parce que c'est ce qui me rassurait hein finalement… mais avec le temps effectivement, c'est plus une philoIrènequ'autre chose. Oui effectivement, c'est plus ça.

Alors en tant que formateur, maintenant en position de formateur, là, est-ce qu'il y a des évènements, des expériences, des épisodes qui ont été particulièrement déterminants pour toi, pour ta construction là encore de formateur ? (16'26)

Oui, les conflits éthiques. Les conflits éthiques ont forcément été constructeurs. Les conflits décisionnels.

Dans ton expérience de soignant, là ?

Dans mon expérience de soignant et mon expérience de cadre.

Ah oui, et comme formateur, en termes d'expériences pédagogiques dans tes expériences d'enseignement… ? Ou même d'apprentissage en tant qu'apprenant ?

Qu'est-ce qui a été déterminant ? Ben je pense que les formations ont été déterminantes. Et puis c'est le… c'est aussi ce que je ne veux pas être.

Oui…

C'est-à-dire que… les contre-exemples. Je pense que j'ai vécu beaucoup, beaucoup de contre-exemples en termes de pédagogie. Euh… de la part de mes collègues, de la part de mes anciens directeurs d'IFSI. Et effectivement, ça a été en tout cas déterminant pour moi en termes de… voilà ce que je ne veux pas être, donc je vais faire autrement. Voilà. Je pense que voilà, c'est un combiné de tout.

Ok… à la fois des modèles et des contre-modèles…

Des modèles et des contre-modèles.

Alors tes conceptions en termes d'enseignement… bon j'ai commencé à comprendre effectivement qu'il y avait un certain nombre d'éléments, notamment dans la simulation qui étaient un petit peu la… le point d'orgue, finalement de cette conception. Est-ce que tu peux développer un peu plus sur ce qui te parait complètement essentiel dans l'approche de l'enseignement pour toi pour former des infirmiers ? (17'54)

La proximité. C'est la proximité, c'est le rapport à l'autre. Qui me semble être essentiel. Chose que j'ai un petit peu de mal ici à retrouver, mais je pense que c'est parce que je suis nouvel arrivant aussi. Mais moi, ça me parait être essentiel de pouvoir construire quelque chose avec un étudiant. Cette proximité… qu'elle reste effectivement dans une relation formateur-apprenant… mais je trouve que pour moi, c'est essentiel de mettre ça en place. Et qu'il y ait un certain respect dans les deux sens. Voilà… J'ai… j'ai quelque fois un peu franchi la ligne hein… mais ça, ça fait partie de l'expérience. Notamment par exemple dans le tutoiement des étudiants, où quand j'étais infirmier faisant fonction de cadre, je tutoyais les étudiants… je m'en suis mangé des retours de bâton effectivement après. Donc si tu veux j'ai… j'ai remis des distances. Mais je trouve que la proximité est essentielle. La compréhension de l'autre est essentielle. Et au-delà de ça, c'est plus… sur la contenance. La contenance, c'est-à-dire c'est finalement… euh, j'ai fait… euh… sur le master de sciences de l'éduc, il y a quelque chose qui m'a parlé c'est la contenance en… du… du formateur envers l'apprenant. C'est-à-dire le fait d'avoir cette compréhension de l'autre qui fait… Quand on dit contenance, c'est pas la « mère suffisamment bonne » de Winnicott, c'est pas tout à fait ça. C'est avoir conscience des problématiques de l'autre, avoir conscience de l'autre pour pouvoir au mieux le guider, l'accompagner. Voilà. C'est ça la contenance, pour moi.

D'accord. Alors maintenant, en termes de méthodes pédagogiques, qu'est-ce qui t'attire le plus ? (19'56)

Alors, je suis très, très, très au fait des nouvelles technologies. Bien évidemment le e-learning. Bien évidemment la pédagogie inversée. On en avait un petit peu discuté.

Oui.

Et bien évidemment les techniques de simulation.

Oui. Qu'est-ce qui t'attire dans ces méthodes ?

Alors ce qui m'attire, c'est que je vais pouvoir toucher le public actuel. C'est que, finalement, je suis proche de leurs attentes. Et puis je trouve que c'est un outil formidable pour, moi, mettre la pédagogie autrement, c'est-à-dire… Honnêtement, je… je voyais la pédagogie comme étant… le magister et les étudiants qui sont devant, et… dans ça on retrouve un peu cette valorisation du soi. C'était plus l'aspect égocentrique. Qui est pas forcément très, très… très fiable en termes de techniques d'apprentissage. Et j'ai trouvé effectivement, progressivement, que l'apprenant en fait gardait beaucoup plus de contenus avec ces nouvelles pédagogies, en ayant une approche différente. Et je me suis dit « mais oui effectivement, c'est ça qu'il faut que je fasse ! ». Donc c'est plus par rapport aux résultats que je m'intéresse à ça, que parce que je suis à l'aise. Il y a effectivement le fait que j'y sois à l'aise, et encore, je pense qu'il y a des trucs que je maitrise pas. Mais oui, je pense que, un, ça répond… ça répond à ce qu'il me semble être la pédagogie, c'est-à-dire quelque chose qui va rester pour l'étudiant.

En termes de rétention des connaissances… d'accord. Qu'est ce qui te fait avancer en tant que formateur ? Qu'est-ce qui te motive ? (21'37)

L'autre. Les résultats des étudiants. Quand je dis résultats, c'est pas que en termes de chiffres hein, mais en termes de progression.

En termes de progression…

En termes de professionnalisation, ça je trouve que c'est hyper valorisant pour un formateur. De voir… de voir à quel point le petit… le petit cocon qu'on avait commencé à construire vient… devient un bel être.

Un bel être…

Mmm…

D'accord. Comment tu te décrirais comme formateur ? (22'13)

(rires) Comment je me décrirais ? euh…

Je sais, c'est pas une question facile !

Ouais ! *(rires)* et puis… je sais pas… J'ai envie de dire… encore une fois, je pense… à l'écoute… je pense dans la proximité. Parce que pour moi c'est essentiel. Euh… ouais je pense être dans l'écoute et… voilà, après c'est plus des techniques qu'autre chose mais euh… bon. Comment je me qualifierais, oui, la proximité, la proximité.

D'accord. Quand tu as commencé ton expérience en IFSI, comment as-tu développé tes compétences pédagogiques ? (23'12)

Ben, par rapport à ce que je connaissais, finalement.

C'est-à-dire cette expérience antérieure de formation ?

Cette expérience… non, non, d'étudiant. Mon expérience de propre étudiant. De ce que moi, j'attendais en tant qu'étudiant, finalement, j'ai essayé de le transposer pour d'autres étudiants. J'ai cette compréhension finalement. Donc effectivement dans un certain dynamisme dans des présentations, dans une conception des power point ou autres, voilà. Quelque chose d'assez dynamisant. Quelque chose de proche du terrain. Euh… voilà. En tout cas c'est comme ça que je le conceptualisais dans un premier temps, par rapport à ce que je connaissais.

OK, très bien. Alors on va arriver sur la simulation. Depuis combien de temps… Non, je vais commencer par une autre question… des fois je prends les questions dans l'ordre ou pas, ça dépend… alors… qu'est-ce qui t'a amené à la simulation ? première chose… (24'19)

Euh… qu'est-ce qui m'a amené à la simulation ? Le hasard.

Quel hasard ?

Le hasard des lectures. Le hasard du contexte. Alors la lecture, ça a été un article paru dans une revue infirmière, je me rappelle plus laquelle. Je crois que c'est Actu soins, enfin bref. Qui parlait de la simulation en termes d'acquisition de compétences pour des étudiants en soins infirmiers, et là on parlait des étudiants à Bilbao en Espagne. Et je me suis dit « c'est génial ! », c'est génial, et en plus ça fait appel à des technologies que moi je maitrise, plutôt novatrices pour l'IFSI, alors qu'on était dans des choses très, très basiques hein, limite années 50 ! (rires)… J'ai dit « c'est génial, ça ! » et puis bon, je me dis « tiens on va essayer de la simulation », et donc je fais un appel à… on a beaucoup, beaucoup d'argent en tout cas à l'époque, en termes de retour de taxe professionnelle, et donc, avec ma directrice d'IFSI à l'époque, on achète un mannequin. On en a quand même pour 12 000 euros hein. Et puis j'ai un… un commercial de chez Laerdal qui vient effectivement présenter un certain nombre de choses. Parallèlement à ça, je me documente parce que l'HAS commence déjà à éditer un certain nombre de choses sur la simulation. On parle pas encore de DPC mais en tout cas, la simulation est dans l'air du temps. En tout cas la simulation avec des mannequins haute-fidélité commence à émerger, et là je me dis « mais oui, c'est l'avenir, c'est ça ». C'est l'avenir. Je me retourne ensuite vers des… vers la littérature notamment la littérature canadienne, où je commence à appréhender un petit peu ce que c'est que le briefing et le débriefing, sans trop le maitriser. Vraiment, sans le maitriser. En tout cas en pensant le maitriser, pardon… c'est plutôt ça, en pensant le maitriser, en pensant que c'est facile… (rires). Et donc du coup, du coup effectivement, bon, l'école des cadres, ça chamboule un peu tout ça parce que c'est une année blanche, en tout cas pour la simulation, pour moi en tout cas. Pour la conceptualisation. Et puis dès le retour, la contenance que j'avais apprise en sciences de l'éducation va de pair avec ce qui me semble être la conception de la simulation, en termes de briefing et de débriefing. Le petit groupe et compagnie. Donc effectivement je commence à me développer là… à développer mes compétences là-dessus. Je vois que je suis pas assez compétent donc je pars en formation. La formation A. Voilà. Mais effectivement j'ai fait pleins, pleins de bêtises. En termes de simulation. Dans un premier temps.

Quel genre de bêtises ?

Des bêtises… je faisais de la simulation avec 25, 30 étudiants ! En grand groupe. Non enregistré. Diffusion en direct. Avec le magister qui parlait encore « voyez elle a fait ça, ça, ça et ça, c'est pas bien, il faudrait faire ça, ça, ça et ça ». Finalement la place de l'étudiant… il parlait pas beaucoup, voilà. J'ai fait plein de bêtises finalement. Mais j'allais dire, finalement, ça a permis de me construire. Après. Et euh… mais au fil du temps j'arrive… je dis pas que je suis performant, loin de là hein, au contraire. Mais en tout cas, je me rapproche de ce que j'ai appris à mettre en place en termes de simulation chez A.

D'accord, on reviendra sur la formation. Alors par rapport à cette activité, donc, depuis… ça date de combien de temps finalement ta… ? (27'57)

Ben écoute, je rentre à l'IFSI en 2010 et j'ai dû commencer en 2011-2012 les premiers… les premières simulations.

D'accord, donc ça fait quatre ans à peu près que tu pratiques.

Mmm.

Alors aujourd'hui, quel pourcentage la simulation représente-t-elle dans ton activité quotidienne, si on peut essayer d'apprécier ça…

Quand tu parles de simulation, c'est la simulation avec un mannequin, avec retour vidéo, débriefing, cette simulation-là ?

Oui…

Ben, pas tant que ça, en tout cas à l'heure actuelle. Beaucoup plus dans mon précédent IFSI, j'allais dire de l'ordre de 20, 25%.

Aujourd'hui donc ?

Aujourd'hui c'est moins.

Compte-tenu du contexte, tu arrives…

Ouais, c'est ça.

Mais tu espères…

Oui. Oui, parce que je pense que la simulation…en tout cas je ne me verrais pas ne plus faire de simulation. Je ne me verrais pas ne plus rien faire. Donc là, effectivement je suis co-constructeur de scénario, notamment sur la 5.5, avec le groupe de Anne qui est déjà constitué, j'interviens sur différentes formations, IFMEM, IFAS, IFAP et les étudiants en soins infirmiers. Je dirais ça représente un peu moins hein, 10, 15%.

10, 15%, d'accord. Avec donc un potentiel d'évolution…

Oui. Mais c'est normal, je viens d'arriver. Je veux pas non plus prendre la place des autres. Voilà.

D'accord. Alors la simulation, tu me dis que tu interviens dans plusieurs UE, à la fois sur les soins d'urgence ? sur…

Alors dans la simulation, comment je l'ai mis en place depuis le début ? ou à l'heure actuelle ?

A l'heure actuelle

J'interviens effectivement sur les soins d'urgence, donc la 4.3.S2, la 4.3.S4. Dans les réactualisations de l'AFGSU que l'on fait en troisième année. J'interviens dans la 5.5., l'intégrative, que je construis, puisque je suis référent avec Frank.

Oui, donc ça, c'est une nouveauté cette année ?

C'est ça. C'est une nouveauté cette année. Et puis après, je m'inscris dans ce qui est déjà mis en place par les autres, et là, pour le coup, je suis juste intervenant extérieur, je ne suis pas… on construit pas. A travers différentes unités d'enseignement, l'éducation thérapeutique, la 4.6. A travers… à travers quoi d'autre ? la 5.1 les soins de confort. Et puis après voilà, avec l'IFMEM, sur quelque chose qui n'est pas de l'UE mais qui est de la construction professionnelle, voilà… Nous on met en place aussi la simulation sur la base du volontariat. Et donc ça ne s'intègre pas dans une UE… Donc c'est vraiment dans le suivi pédagogique qu'on mettrait ça.

D'accord… donc à la fois tu utilises l'outil avec un simulateur, et à la fois avec des acteurs, hein ?

C'est ça.

D'accord, on reviendra aussi sur ces différents artefacts finalement. Euh… toi-même, tu as expérimenté la simulation comme apprenant ? (31'06)

Oui. Ben j'ai… je l'ai fait en tant qu'apprenant lors de mon apprentissage de la simulation. Où c'était la première fois que je faisais de la simulation telle que je… telle qu'elle est conceptualisée maintenant hein. C'était la première fois.

Quelle a été cette expérience pour toi en tant qu'utilisateur, participant ?

Eh ben décevante !

(Rires) décevante ? Alors en quoi elle a été décevante ?

Décevante parce que j'ai joué le rôle d'un infirmier, ça faisait très longtemps que je n'avais pas fait ça ! *(rires).* Donc c'était pas vraiment jouer un rôle, c'était quelque part… je suis toujours infirmier ! Mais je me sentais constamment filmé, je me suis pas senti effectivement comme on dit souvent « on oublie les caméras », voilà, moi je me suis senti constamment filmé, je me suis senti devoir prendre une élocution particulière parce que y avait des gens qui m'écoutaient, qui m'entendaient. De plus, j'étais tombé avec un groupe qui était relativement… euh… mou du genou, on va dire ! (rires). Où… auquel j'avais déjà, moi, le diagnostic et les actions, mais il fallait que je laisse les autres faire parce que finalement c'était aussi le but. Surtout que j'étais avec un… un médecin, enfin un interne en médecine. Donc c'était à lui de prendre les décisions, donc finalement je me suis senti encore dans cette… dans cette phase en tant qu'apprenant, pardon ! en tant que formateur ! en tant que formateur. Je le laissais y aller progressivement, vas-y, fais ton…

L'immersion n'a pas été…

Voilà, ça n'a pas été génial pour moi. Mais parce que j'avais pleins de… voilà, soit pleins de mauvaises représentations, soit le contexte était pas le bon, voilà. Pour moi ça n'a pas été concluant. Après, j'en ai refait d'autres où effectivement c'était beaucoup plus… beaucoup plus agréable. Plus agréable dans le sens où je faisais de l'éducation thérapeutique, quelque chose qui me passionne, donc euh… forcément c'était beaucoup plus agréable pour moi d'être… d'être l'éducateur thérapeutique… Toujours l'éducateur, tiens ! *(rires)*

C'est toujours là…

Donc voilà, ça c'était beaucoup plus… en tout cas, ça me parlait plus. J'étais seul avec le patient. C'était beaucoup plus constructif. Enfin voilà.

D'accord. En quoi ces expériences-là, en tant qu'apprenant dans la simulation, ont été, ou pas d'ailleurs, utiles pour toi en tant que formateur maintenant auprès des étudiants ? (33'32)

Euh… la… la réalité. Mettre en place une réalité virtuelle. Mettre en place en fait des petits détails comme un scope qui s'allume, comme une lumière qui s'allume au bout d'un saturomètre, enfin plusieurs petits détails qui font que on s'imprègne, ou pas, dans cette réalité. Et effectivement je me suis attaché après, en ayant vécu en tant qu'apprenant, à être au plus proche de la réalité pour… en tant que formateur, pousser le détail. Pousser le détail. Parce que je suis rentré dans une salle de simulation où vraiment… où vraiment tout était fait pour y croire. Que ce soit en termes de logistique, que ce soit en termes d'organisation… je me suis dit « ouais, là, là ils poussent le bouchon ! Ah là ils sont bons ! »

Ça, ça t'a paru vraiment important ?

Ouais, ça m'a paru important pour rentrer en immersion. Parce que je me suis dit « oh ben quand même, ça, ça aide, ça aide ». L'habit fait pas le moine, mais oui. C'est ça.

OK. Alors si tu avais à résumer finalement, qu'est-ce qui t'attire particulièrement dans ce format simulation, ça serait quoi ?

Qu'est-ce qui m'attire ?... Alors… il y a deux aspects. Il y a l'aspect construction. Moi je m'éclate. Je m'éclate à faire des scénarios, à me dire « comment est-ce que l'étudiant va pouvoir réagir ? Tiens, je vais faire ça, ça et ça ». Et puis voir qu'au dernier moment les choses que j'avais pensé avoir balisé, ben effectivement l'étudiant passe à travers ! (rires) Bref ! Dans ma construction en tout cas je m'éclate.

Dans l'ingénierie finalement.

Oui. J'adore ça. J'adore ça parce que, en plus, ça me fait repenser à des… à plein de choses… je suis obligé d'aller faire des recherches sur des pathos… donc voilà, des choses que je connais, ou que je ne maitrise plus. Ça, j'aime bien. Et puis avant… le jeu, j'aimais bien aussi jouer… maintenant beaucoup moins… Mais le débriefing pour moi est… est essentiel. Commencer à voir la lueur – j'allais dire la lueur d'intelligence ! – mais la lueur de connaissance dans les yeux de l'étudiant, pour moi, c'est un vrai bonheur ! C'est un vrai bonheur ! Voilà. Donc effectivement il y a cette étape de construction, et cette étape de mise en lumière des connaissances, mise en lien effectivement… ou mise en lumière d'un manque de connaissances, en tout cas. Les étudiants peuvent aussi te renvoyer « ah oui, mais j'ai pas fait ça, finalement ! »… Ce manque de connaissances, cette mise en lumière pour moi elle est essentielle. Ce déclic. Et ça le débriefing il le permet, et ça, je trouve ça génial ! en termes de pédagogue, en tout cas, je trouve ça génial.

D'accord. Alors je reviens sur des choses un peu plus techniques… le rapport au simulateur, finalement c'est quoi ton rapport à l'outil ? simulateur mannequin par exemple ? (36'30)

Boh… un outil… un outil comme un autre en fait. J'ai… dans les débuts je l'ai valorisé, je disais « ça, ah ! c'est génial, on va pouvoir faire pleins de choses avec ça ! », et puis je calquais ma méthode en fait avec l'outil. Alors que… Non, c'est à partir de l'outil que je faisais ma méthode. Et puis je me suis aperçu que c'était pas ça finalement. J'ai plus adapté ensuite un objectif. Et dans cet objectif, je mettais l'outil ou pas. Et c'est pour ça que j'ai… fait aussi de la simulation avec de l'éducation thérapeutique, dans lequel il n'y a pas cet outil. Il y a pas ce simulateur, finalement. Et je trouve que c'est beaucoup plus agréable comme ça. La conception en tout cas est beaucoup plus… beaucoup plus logique.

En quoi ?

En quoi ? ben parce que tu t'attelles finalement à l'objectif et pas… et pas à l'outil. Pas au simulateur. Le simulateur, il est finalement…

Ce n'est qu'un moyen…

Voilà c'est un moyen, comme un autre. Voilà. Après que… oui, je l'ai souvent valorisé. Maintenant plus du tout. Alors effectivement je vais m'intéresser à l'aspect technique, qu'est-ce qu'il fait ? Qu'est-ce qu'il fait pas ? Pour que je sache effectivement dans ma construction qu'est-ce que je peux faire, qu'est-ce que je ne peux pas faire, ça c'est essentiel, mais euh… finalement non…

C'est vraiment un rapport instrumental…

Ah complètement. Maintenant complètement. Complètement.

Alors le rapport avec les acteurs ? Finalement quel est ton rapport avec l'acteur… l'outil « acteur » ?

Ouais… l'outil acteur ? Euh… mon rapport… ben faut que je le connaisse bien. Je pense que je pourrais pas prendre un acteur comme ça en disant « voilà ta fiche, ton scénario, c'est ça ». Je pense que j'ai besoin aussi de comprendre comment il est… c'est pour ça que tous les acteurs… je m'attachais à prendre des gens que je connaissais plus ou moins dans ma pratique de soignant, dans ma pratique personnelle en tout cas…

Ah oui ?

De façon à ce que je sache un petit peu comment ils pouvaient réagir. Un certain nombre de choses. Parce que pour moi, je pense que le fait d'être avec un… un patient simulé, en tout cas un acteur, ça peut partir dans tous les sens et il faut que je sache comment effectivement il va pouvoir réagir à un moment donné. Surtout que j'ai pas les moyens ni les outils qui permettent, avec une oreillette, de pouvoir guider l'acteur. Il fallait que je balise bien les choses avant, et qui dit baliser les choses avant, dit une bonne connaissance de l'acteur. Voilà. Donc le… je trouve que c'est beaucoup plus complexe de faire avec un acteur, de par cette connaissance de ce qui va pouvoir se passer. Après j'allais dire, il y a certains acteurs que j'ai eu qui sont… que j'avais pas balisés et finalement ils sont partis dans des choses que j'avais pas non plus envisagées, et ça a été quand même constructeur. Ça a été quand même constructeur. Donc finalement, oui… Mais j'aime bien quand même baliser là où je veux aller.

Tu as besoin de contrôler…

Ben oui. Un minimum. Même si ça part dans tous les sens, ça va être mon expérience maintenant en tant que formateur… je pourrais recentrer un certain nombre de choses ans le débriefing ou quoi que ce soit. Je pourrais le faire. Mais… mais oui, je préfère baliser par rapport à l'objectif en tout cas. L'objectif pédago est primordial. Voilà.

D'accord, OK. Alors je vais te demander maintenant de te situer. Je vais te faire des propositions et te demander donc de t'inscrire dans une, une ou deux propositions. Dirais-tu que ton engagement dans le format simulation relève, premièrement, du registre du consentement (la simulation est maintenant recommandée dans les textes, et donc il faut en faire), deuxièmement, d'une adhésion (tu penses que le format est particulièrement pertinent pour former des infirmiers), troisièmement d'une implication forte (c'est-à-dire que tu fais des investissements pour utiliser au mieux ce format), et quatrièmement d'un engagement tel qu'il dépasse le cadre de l'activité on va dire « simple » à l'IFSI et que tu y investis également du temps personnel ? Tu dirais que tu te situerais où ? (40'33)

A l'heure actuelle ?

Oui.

Parce que je suis passé par toutes ces étapes finalement… *(rires).* A l'heure actuelle, peut-être plus la troisième.

La troisième. Ça a été la quatrième ?

Bien sûr.

A l'époque où tu étais initiateur…

Exactement.

OK. Quel type d'investissements cette activité te demande-t-elle ? t'a-t-elle demandé ? te demande-t-elle encore ? (41')

D'investissements ? Ben c'est essentiellement de faire en sorte que tout colle à la réalité. Avec un environnement qui est pas forcément le bon. Donc je vais effectivement prendre du temps personnel pour aller acheter un certain nombre de choses, de mes propres deniers. Aller dans les services récupérer du matériel… Effectivement en termes d'organisation et de logistique, tout ça effectivement j'ai pris de mon temps personnel pour pouvoir le faire. Euh… et ben ça m'a pas spécialement usé. Il y en a qui diraient « oh là, là… »… Non, j'ai trouvé ça plutôt agréable parce que j'avais le résultat à la fin. J'avais le résultat, et le résultat que je souhaitais c'est-à-dire la… la connaissance de l'étudiant qui commence à s'illuminer, ce qu'on avait dit tout à l'heure. Donc j'avais le résultat. Donc finalement, c'était un mal pour un bien. Bon, maintenant, maintenant, je suis un peu le mouv' hein…

Oui ?

C'est-à-dire que, comme je suis pas porteur du projet, mais je suis dans le projet… voilà… bon, évidemment si on me demande de m'investir et de m'impliquer un petit peu plus, ben je dirais pas non finalement. Ben je pense que si un jour on me dit « ben faut que tu restes jusqu'à 19 heures pour… construire une salle, enfin mettre en place une salle pour demain, machin… bon », je le ferai, je le ferai. Je le ferai parce que, un, c'est plus un… un esprit d'équipe… une implication dans l'institution. Plus que je pense que la simulation c'est ce qui… non, non c'est plus dans un esprit d'équipe et d'institution que pour valoriser la simulation.

J'allais te demander du coup qu'est-ce que ça te coûte ?

Ben ça me coûte effectivement du temps et un peu d'argent, mais pas tant que ça, hein. Pas tant que ça. Mais oui, du temps.

Tu n'essaies pas par exemple de te faire rembourser les quelques euros que tu dépenses pour l'institution ?

Euh… pffft. En fait c'est assez compliqué. Non, il y a trop de réticences et trop de freins. Je me suis dit pour trois euros cinquante, parce qu'il me manque un câble pour relier l'ordinateur du machin, oh… je vais le faire. Je vais le faire. Voilà. Donc le câble je le garde, ben voilà. C'est trop de… trop de complications… et je suis déjà phagocyté par tellement de choses dans la simulation qu'aller en plus faire des… alors ça m'a pris la tête, donc je l'ai pas fait.

Quand tu dis phagocyté par tellement de choses, c'est quoi ?

Phagocyté par l'organisation, la logistique à mettre en place. Non, non. Ah ben oui, c'est tellement lourd. En plus j'étais le seul à le gérer à l'époque. J'étais à la fois le porteur du projet et puis le concepteur et puis le manipulateur, enfin c'était…

Oui, c'était plus facile…

Ah oui, et puis voilà, c'était pas non plus… des mille et des cents hein. Voilà.

Alors on va revenir sur la formation. Donc comment t'es-tu formé à cette méthode ? donc tu disais un petit peu déjà sur le tas… (43'57)

C'est ça.

Et puis après tu as eu un besoin de formation…

C'est ça. Je me suis formé sur le tas en pensant que je faisais bien et en pensant que ce que je faisais était formidable ! Après, au fur et à mesure des lectures, ben je me suis aperçu qu'on pouvait faire mieux. Et puis après c'est la simulation en tant qu'apprenant, par cette formation chez A., qui m'a fait me rendre compte que finalement c'était pas du tout ce que je faisais qui était le plus adéquat, mais effectivement un petit groupe, un débriefing avec des points clés à aborder, et puis surtout pour moi, ce qui a été essentiel, c'était de me dire, c'est la compétence non technique. C'est-à-dire que, à travers la simulation, on pouvait évaluer la compétence non technique, alors qu'avant, j'étais plus dans cette compétence technique. Donc « A, vous avez pas mis la compresse au bon endroit,

B, machin, machin, machin ». Bref. Finalement, avec le temps je me dis que l'étudiant… euh, bien sûr il va falloir s'attacher à cette compétence technique hein, c'est évident, dans… mais je trouve que la compétence non technique est davantage… beaucoup plus riche en termes de débriefing, en termes de construction professionnelle, elle est beaucoup plus riche. Et ça, je l'avais pas… je l'avais pas mesuré à l'époque, tout ça. J'avais pas mesuré aussi l'impact que la simulation peut avoir sur les étudiants. Le feedback, le retour… qu'est-ce que ça peut effectivement engendrer chez moi. J'avais pas notion de ça. Effectivement la formation m'a aidé à comprendre. Et puis après, ça a été plus dans l'aspect organisationnel et logistique, construire finalement les scénarios. Là où… voilà, purement basique. Mais effectivement en termes de conception, oui, c'était plus par rapport à ça.

Tu dirais que ça a mis un peu de cadre ?

Ah complètement. Complètement. Complètement. Ça a recadré… ça a recadré la manière dont j'avais… de mettre en place cette simulation.

Il y a eu d'autres opportunités de formation, autres qu'A ? il y a eu des colloques, des… ? (46'06)

Oui. J'avais assisté à un colloque… alors en fait… alors attends, excuse-moi, je suis en train de me remettre les idées au clair. Alors je suis, à l'époque dans un IFSI X, et l'université de référence est B. Et à B., ils décident de mettre en place un laboratoire de simulation en place. Et donc ils font appel à tous les IFSI du groupement pour savoir comment est-ce qu'on peut faire vivre cette salle de simulation. Donc j'ai… moi, avec tous les représentants qui sont en charge de la simulation, on s'est déplacés et on a remis en place… donc là on était plus dans un colloque séminaire on va dire. Ce que nous on faisait et comment est-ce qu'on pourrait le mettre en place… euh… et puis on a co-construit avec eux comment est-ce qu'on pouvait faire vivre cette salle de simulation, à travers d'autres formations que la formation infirmière. Et notamment avec la formation des… des psychologues, et la formation des STAPS. C'est-à-dire que, en STAPS, ils étaient dans de la… dans du coaching, dans de la préparation avant un match ou avant autre chose, et effectivement ils voulaient mettre en place la simulation pour voir un petit peu comment est-ce qu'on coache. Donc nous, on les a un petit peu aidés à voir comment on pouvait un peu essayer de faire vivre ça à travers nos expériences, nous, quand on en faisait en IFSI.

D'accord, donc là, c'était un partage d'expériences…

Exactement. Exactement. En vue d'une construction pour eux dans le futur. Euh… voilà, ça c'était donc en plus. Et puis c'est tout. En termes de simulation en tout cas, c'est tout.

D'accord. Alors maintenant on va passer sur le registre plus institutionnel. Quelle est, selon toi, la place de la simulation dans le projet pédagogique de l'IFSI ? (47'52)

En termes de pourcentage de grandeur ?

Oui enfin, en termes de pourcentage de grandeur… pas tellement en termes de quantitatif, plutôt en termes qualitatifs

Oui, eh ben je pense que c'est plutôt… euh… il est essentiel. Je pense qu'il fait partie du projet pédagogique, et la direction de l'IFSI en tout cas a volonté de le faire vivre. Ailleurs que sur la forme du volontariat comme on pouvait le faire avant.

C'est-à-dire ?

C'est-à-dire qu'elle le fait vivre maintenant à travers des unités d'enseignement. De manière obligatoire. Et en mutualisant tous les instituts. Et ça je pense que c'est novateur. Et ça montre en tout cas l'intérêt que la direction porte à la simulation. En tout cas en termes de construction de savoirs. Construction des savoirs. Non, je pense qu'effectivement la place de la simulation est importante.

Quand tu parles de mutualisation des instituts, c'est… ça veut dire quoi ?

L'IFSI, l'IFAS, l'IFAP, l'IFMEM

Ah oui, pardon ! bien sûr, OK. J'étais partie plus loin moi… d'accord. Quel est le soutien apporté par ta direction finalement pour le développement de tes compétences pour conduire cette activité ? (49'10)

Oh je pense qu'elle me suivrait. Alors ça fait pas partie de mes objectifs en termes de… de formation. La simulation n'en fait pas partie. Mais je pense qu'elle est partante en tout cas pour le faire. Bon, maintenant, je pense que le groupe de simulation est assez nombreux… donc elle… pour le coup, elle ne souhaiterait pas qu'il y en ait d'autres, mais si moi qui en fait déjà partie en tant que formateur… annexe, on va dire, oui, je pense qu'elle serait partante. Elle serait partante. Donc oui…

Tu ressens du soutien ?

Oui. Et puis là je pars demain à Nice pour faire une présentation à Segamed… le Segamed qui est le salon des serious game… où on va présenter des outils, des outils numériques et… la direction m'a envoyé une vignette pour dire ce que représentait pour eux la pédagogie. Donc c'est une très bonne… c'est une présentation qui est faite par ma direction, pour que je présente la pédagogie. Notre pédagogie. Et dans cette vignette, la simulation est en deuxième place.

Donc c'est révélateur…

Complètement.

Très bien… et puis de confiance aussi ? Finalement on te confie…

Oui, oh, je sais pas si c'est de la confiance ou si c'est parce que je passais par là ! (rires) je pense qu'il y a un peu…

Tu penses qu'il n'y a pas une forme de reconnaissance ?

Si, il y a une forme de reconnaissance mais… euh… oui, quelque part. Quelque part. Mais je pense aussi que c'est parce que les autres étaient pas disponibles…

Ah, d'accord.

Non mais oui, je suis clair avec ça.

OK. Alors on a vu qu'il y avait un groupe projet, enfin un groupe de formateurs qui étaient à l'origine de ce projet-là. D'autres formateurs, dont toi, qui gravitent autour et participent pleinement effectivement à cette aventure. Et puis il y a le reste de l'équipe. Ce qui m'intéresse c'est d'avoir ta perception sur comment finalement est perçu cet outil par, justement, ceux qui n'en sont pas. (51'15)

Moi, je trouve qu'ils sont très partie prenante. Chose qui, a priori n'était pas le cas avant. De par ce que j'ai pu en entendre de la part du chef de projet en tout cas. Il faut savoir que j'ai assisté il y a deux, trois semaines, à un séminaire pédagogique. Un séminaire pédagogique qu'on organise deux fois par an. Et dans ce séminaire pédagogique, a été présenté trois… trois aspects pédagogiques… enfin trois aspects, trois conceptions de la pédagogie autour de la simulation. Et a priori, ça a été très, très bien développé dans les IFAS, dans les IFAP, où ils mettent la simulation… où ils lui donnent une place à part entière. Et a priori effectivement c'est quelque chose qui est valorisé dans l'institut. Et qui fait partie maintenant des murs de l'institut. Chose qui a priori n'était pas le cas avant. Je pense que tout le monde maintenant est partant pour faire de la simulation, et comprendre que la simulation a un intérêt dans la construction des savoirs.

Donc ça y est maintenant c'est…

Oui, je pense que l'émulation… l'émulation elle y est. Et il y a pas eu de réticences… tu vois par exemple, les formateurs de deuxième année ont décidé cette année de mettre en place l'évaluation de la 4.6, donc l'éducation à la santé, à travers la simulation. Quand ils l'ont présentée, il y a eu vraiment aucune réticence. Tout le monde a été partie prenante là-dessus. Tout le monde s'est engagé. Et pourtant ça fait 45 heures d'évaluation ! C'est-à-dire que pour évaluer, ils vont faire 45 heures ! Donc ce qui est énorme. C'est énorme. C'est extrêmement chronophage mais tout le monde y croit finalement et …

Y compris finalement avec cette dimension évaluative qui pourrait être discutée…

Oui, complètement. Complètement. C'est-à-dire qu'on a passé le cap maintenant de se dire la simulation c'est pour construire des savoirs, c'est sur la base du volontariat. Maintenant on veut passer à une autre étape qui est l'évaluation. Voilà.

Alors comment s'organise l'activité concrètement au sein de l'équipe ? (53'21)

C'est-à-dire ?

Comment vous organisez ces séances ?

Ah d'accord. Alors c'est le chef de projet qui gère tout. Qui gère tout c'est-à-dire à la fois, le matériel, les acteurs s'il y en a, euh… toute la logistique autour, les blouses s'il en faut, voilà, le petit matériel… Et puis nous qui gravitons, qui sommes des formateurs annexes, on va s'imprégner du scénario juste avant… d'abord, un, le public. Le scénario. Et puis ensuite effectivement, comme on est formés à la simulation, on n'a pas besoin de se revoir… Alors on se voir quelques temps avant, en se disant… voilà, si tu veux, moi c'est moi qui vais tenir la caméra ou

c'est toi qui vas débriefer ou tu vas faire ci, tu vas faire ça… Généralement on essaie de ne pas être deux à débriefer. Euh… a priori, Anne m'expliquait – Anne qui est le chef de projet mais ça tu le sais – Anne m'expliquait qu'ils l'avaient déjà fait à deux, et puis que c'était pas… que c'était pas agréable. Donc finalement maintenant on le fait… ils le font seuls. Et puis je pense que c'est mieux comme ça finalement. C'est mieux comme ça. Et puis moi qui avait une méthode de débriefing un petit peu différente… parce que ici, il y a des gens qui ont été formés à B., d'autres à A. Moi je sais que j'ai demandé en tout cas à Anne à être… à être filmé sur mon débriefing. Pour savoir comment… pour analyser ma pratique. Parce que je trouve que… effectivement par rapport à Anne, je trouve que je suis beaucoup trop logorrhéique (Rires). Donc je… j'aimerais bien analyser ma pratique. Voilà. Donc ça, si tu veux, on se met d'accord un petit peu avant en termes de préparation, qui va faire quoi, qui va parler, qui va tenir la caméra, bon… mais sinon ça roule hein. Tout le monde sait ce qu'il faut faire finalement.

Tu dis « il y a des gens qui ont été formés à tel endroit, et puis d'autres à… ». Tu ressens vraiment une différence d'approche du coup dans la pratique ?

Non, il n'y a pas spécialement de différences, mais on sent qu'il y a des philosophies peut-être un peu différentes, voilà. Dans le double débriefing, dans le simple débriefing. Voilà, c'est un détail qui me vient là. J'en vois pas d'autres mais c'était celui-ci. Qui est pas… qui est pas un frein en soi. Mais voilà, c'est des méthodes d'approches différentes.

Ça peut être complémentaire ?

Ben je pense. Honnêtement, j'ai déjà fait un débriefing à deux, ça ne m'a jamais dérangé. Et là, ben on fait un débriefing seul et ben je trouve que c'est aussi agréable… enfin, c'est intéressant, en tout cas, c'est intéressant. Alors moi qui suis logorrhéique, j'ai envie d'intervenir des fois ! Je me dis « ah, on n'a pas parlé de ça ! ». C'est pas grave, en soi. Mais je trouve qu'effectivement le double discours peut avoir cet aspect un peu… scindant… une scission pour les… pour les… pour l'apprenant. Peut-être… peut-être. En tout cas si on fait un double débriefing… quand je dis un double débriefing, c'est à deux…

En co-animation…

Mmm. Je pense qu'il faut avoir une très bonne connaissance de l'autre. Dans qu'est-ce qu'il va faire, où il va aller. Et pouvoir compléter ou pas. Savoir si je peux le couper pour rebondir sur quelque chose, ou pas. Et ça, ça demande une bonne connaissance de l'autre finalement. Dans la co-animation. Voilà. Oh, je suis pas encore spécialement… à l'aise avec toute l'équipe – je suis arrivé depuis trois mois – donc euh… voilà, la simple co-anim… la simple… en tout cas l'animation seul est beaucoup plus agréable pour moi, en tout cas, pour le moment. Parce que c'est vrai que j'étais assez gêné dans la double animation.

Alors comment qualifierais-tu le climat de travail au sein du collectif de formateurs qui participent à cette activité ? (57'36)

Moi je trouve qu'ils sont plutôt investis… non, je trouve qu'il y a une bonne participation… Ben il y a des échauffements, un petit peu, mais comme… partout j'allais dire. Mais non, je trouve qu'ils sont plutôt dans une bonne dynamique, je les sens en tout cas… pas rester sur leurs acquis mais de continuer de construire en tout cas.

OK. Alors revenons à toi… quels bénéfices finalement la simulation t'apporte sur un plan personnel ? Et sur un plan professionnel ? Mais aussi éventuellement sur un plan personnel ? (58'13)

Sur un plan personnel, c'est… comme je ne sais pas où va partir l'étudiant, je dirais que ça nécessite pour moi l'ouverture à pleins d'autres choses… notamment à des choses qui pour moi sont… sont à des années-lumière, comme la psychiatrie par exemple. Ça nécessite pour moi de devoir me réinvestir dans un certain nombre de choses. C'est à la fois personnel et professionnel. Ce que ça m'apporte ? ça m'apporte… sur le plan personnel, je me dis « j'ai réussi quelque chose ». Et ça, il y a quelque chose aussi de valorisant quelque part. J'ai réussi quelque chose quand j'ai vu cette lumière. Ça m'apporte quelque chose au niveau personnel hein. Vraiment personnel. J'ai été utile. Peut-être.

Et ça, tu le ressens de façon beaucoup plus aigu là, que dans des TD par exemple que tu peux animer ?

Ouais. Ah ouais. Je le ressens parce que… il y a un rapport direct. Avec du vécu, quoi. Ouais, il y a un rapport direct.

Du vécu, c'est-à-dire ?

Quand je dis du vécu, c'est de la réalité. Quasiment. Un rapport direct avec la pratique soignante.

La pratique soignante.

Ouais, voilà, c'est ça en fait. C'est ça qui me dira… J'ai réussi à lui faire prendre conscience et à… Voilà, ça c'est valorisant.

Quels sont les contraintes ou inconvénients que cette activité génère pour toi ? (59'55)

Les contraintes… oh, les contraintes c'est peut-être… au-delà des contraintes techniques, mais encore… Les contraintes, c'est effectivement dans la connaissance de l'autre parce qu'on est toujours deux ou trois à mettre en place la simulation.

Au niveau des formateurs tu veux dire ?

Oui. C'est plus la connaissance de l'autre. Mais là ça vient… ça vient aussi peut-être du fait que je sois nouvel arrivant. Trouver le juste milieu. Le mésotès comme disait Aristote. (Rires)

Est-ce que tu ressens des difficultés particulières en lien avec la conception ou la conduite de ces séances. (1h00'46)

Oui, ben on en a parlé tout à l'heure. C'est-à-dire que finalement je me suis rendu compte que peut-être je parlais beaucoup. Et peut-être que j'étais encore dans cette transmission de savoirs, du magister à un moment donné.

Comment tu l'expliques, ça ?

Je ne sais pas. Je pense que, probablement, peut-être qu'il doit y avoir quelque chose de valorisant dans « ah, j'ai transmis quelque chose ! On m'a écouté ! ». Peut-être. Peut-être. Et donc j'aimerais bien effectivement pouvoir l'analyser. Donc ça effectivement c'est une difficulté… J'ai demandé à Anne… je lui ai demandé de travailler dessus. Donc en étant filmé. Pouvoir effectivement faire ma propre analyse. Alors comment est-ce qu'on a prévu la chose ? On a prévu la chose dans le sens où c'était moi qui devait faire ma propre analyse, plutôt que, une fois que je serais enregistré que les autres me disent « oh, t'aurais dû faire ça, t'aurais dû faire ça ».

Donc de l'auto-confrontation finalement.

Voilà. C'est ça. Je pense que ça va être bénéfique pour moi. Je pense que ça va être bénéfique pour moi. Parce que j'ai effectivement souvent tendance à couper et à prendre la parole. Et je trouve que dans la construction d'un raisonnement, pour un étudiant, c'est hyper important à un moment donné qu'il y ait un blanc…. Qu'il se dise « ben j'y arrive pas, je peux pas… je sais pas pourquoi j'ai fait ci, pourquoi j'ai fait ça ». Et ce blanc finalement, va être constructeur pour lui. Très probablement constructeur pour lui. Dans le sens où il dit « ben j'ai pas connaissance de… j'ai pas conscience de ça ». Alors que si, moi, j'arrive derrière et que je remets la méthodologie, la technique, le machin… je rentre dans une schématique de cours classique. La question, la réponse. Et ça, c'est tout ce que je ne voulais pas faire. Et donc du coup, effectivement, ça m'a fait prendre conscience que peut-être… peut-être il fallait que je m'améliore ! (rires)

Du coup, ça te demande un effort de contrôle sur toi-même ?

Oui, complètement. Oui, un effort de contrôle parce que… ben parce que je pratiquais la simulation en étant le seul formé à l'époque. Et peut-être même après la formation hein ? Peut-être en pensant que c'était ça, la… ce qui était bien ! J'avais pas… j'avais pas d'autres exemples. Alors quand je suis arrivé ici, j'avais d'autres exemples, je me suis aperçu qu'effectivement ma propre pratique, même après ma formation, n'était pas forcément adéquate.

C'est-à-dire en fait, c'est en regardant les autres faire, que tu as senti d'autres choses ?

Exactement. Et puis les remarques de… je me suis senti à un moment donné en décalage. Je me suis senti pas… ne pas réagir comme les autres formateurs. Et ça du coup, j'en ai parlé. On m'a dit… on m'a effectivement dit ce que je pressentais, c'est-à-dire que je parlais beaucoup. Donc oui, j'essaie maintenant de me calmer en tout cas. Mais de plus… de susciter la question. Voilà.

Donc la pratique de la simulation a-t-elle changé quelque chose pour toi ? (1h03'57)

Ah oui. Et même encore maintenant elle évolue encore. C'est-à-dire que ma propre pratique elle évolue dans le sens où je me dis « je ne suis peut-être pas dans une posture, dans une position qui permette la réflexion de l'étudiant ». Voilà.

Est-ce que c'est quelque chose qui finalement a eu un impact dans ta pratique en dehors de la simulation, au quotidien ?

Oui. Oui.

De quelle façon ?

L'aspect logorrhéique ! (rires) c'est-à-dire que, de me dire si je suis comme ça en simulation, je suis aussi peut-être comme ça dans un TD classique ou autre. Et effectivement ça a eu un impact en me disant… ben dans de la réflexion, dans un TD de réflexion, je vais essayer de laisser plus la parole à l'étudiant. Oui, ça a eu… ça a eu forcément un impact. Ça a eu forcément un impact. C'est évident.

Quelque chose dont tu n'avais pas conscience du tout avant ?

Un petit peu, un petit peu quand même parce que je me connais. Je me connais. Je sais qu'effectivement je suis dans cette action-réaction. Question-réponse. Euh… je me suis un petit peu calmé en… avec l'école de cadres aussi. Ça permet de se poser un peu. Mais effectivement j'ai toujours besoin de me recadrer. Je le sais. Voilà. Parce que j'ai tendance effectivement à partir un peu dans tous les sens. Ce qui est bien et pas bien. Ce qui est bien et pas bien. Plus pas bien dans certaines situations, notamment la simulation. Où on veut finalement amener un raisonnement, amener un questionnement. Et là on sait qu'effectivement il faut parler un minimum. Le moins possible. Et ça, j'en avais… ça par contre, l'aspect… l'aspect que de laisser un blanc peut être constructeur pour un étudiant, j'en avais pas conscience jusqu'à récemment hein. Ça je l'avais pas appris en formation. Parce que dans la formation, alors j'ai passé en formation à la fois sur la logistique, sur de l'organisationnel, mais aussi sur l'attitude, du comportement dans le briefing, débriefing… et ça, je l'avais pas abordé en tant que tel, à proprement dit. Et je pense que si je complète ma formation en simulation, ça sera essentiellement sur le débriefing. Et sur l'attitude du formateur. Voilà. Parce que je pense que c'est ce qui… à l'heure actuelle ce que j'ai besoin. Mais peut-être effectivement en faisant cette analyse de pratiques, peut-être que ce sont des choses qui vont évoluer. J'espère en tout cas.

En tout cas, c'est ton intention.

C'est… exactement.

OK. Alors peut-être… Je saute des questions, c'est plus logique là, dans ce sens… Quelle est ta perception de toi-même comme formateur dans cette activité ? (1h07'01)

… Eh ben avec le recul… c'est-à-dire maintenant, je me dis que peut-être j'étais dans… dans la mise en avant. C'est-à-dire qu'à travers la simulation je continuais de me mettre en avant.

Oui…

De par le débriefing. De par le scénario que je… pour certains j'étais acteur, d'autres je faisais juste le débriefeur. Euh… ouais j'étais peut-être encore dans cette mise en avant de moi-même. Et ça… et ça, je… je… je l'ai dépassé. Mais effectivement, je…

C'est un peu en tension tout ça ?

C'est en évolution. C'est en évolution. Ouais. Ouais. Et effectivement j'ai ce retour des anciens étudiants qui avaient une espèce de valorisation de… de ce que j'étais en tant que formateur. Que j'étais un « bon formateur », alors qu'est-ce que c'est qu'un « bon » formateur ? Finalement, c'est celui qui amène le raisonnement ou c'est celui qui sait ? Et j'ai plus l'impression qu'ils avaient une mauvaise représentation de moi, c'est-à-dire celui qui sait. Euh… et je n'ai plus envie d'être comme ça ! *(rires)*. J'ai plus envie d'être comme ça…

Donc tu es en pleine… en pleine transformation ?

Complètement ! Oui, oui. Grâce à la simulation. Grâce à la simulation.

Ok. Alors, tu as parlé de la représentation des étudiants finalement vis-à-vis de toi… Finalement comment tu caractériserais la relation pédagogique avec les étudiants dans ce format ? (1h08'36)

Dans la simulation ? La relation que l'on a ?... Pour moi, encore une fois, euh… on reste sur la même… comme je t'ai dit tout à l'heure, c'est-à-dire à la fois de la contenance, c'est-à-dire baliser un certain nombre de choses, protéger un certain nombre de choses. Mais aussi de la proximité. Qui permet… qui permet une relation et un échange plus aisé.

D'accord. Sur quels critères évalues-tu ta propre action au terme d'une séance ? (1H09'10)

Le regard de l'autre formateur. Donc on débriefe après le débriefing. Le ressenti de l'étudiant à travers les grilles. Et puis j'allais dire… moi, mon propre ressenti, hein finalement, mon reverse quoi.

Et justement c'est quels critères finalement, toi, à tes propres yeux ?

Mon critère principal c'est où j'ai été avec l'étudiant, jusqu'où je suis allé et jusqu'où l'étudiant a pu… a pu se mettre en lumière. Voilà. Se mettre en lumière intellectuelle, hein, je parle. Pas… voilà. C'est ça, mon critère. Parce que… Est-ce que j'ai réussi à faire prendre conscience d'un certain nombre de choses. Voilà.

D'accord. Et comment tu te représentes une simulation réussie ? Une séance réussie ?

Une séance réussie ? Déjà, c'est quand il n'y a pas eu de bug technique ! (rires) et puis… une séance réussie, … c'est une séance où ça a été agréable et pour moi, où j'ai pas ramé, où finalement mes questions, mes suscitations ont eu un écho… et où l'étudiant a pu quand même… il y a pu y avoir des échanges avec les étudiants. Parce que même si je pense que le blanc à un moment donné peut être révélateur d'une… d'un manque de connaissances pour l'étudiant, et peut être constructeur pour lui, je pense malgré tout quand même que, dans l'échange, la participation, on… on est constructeur aussi. Voilà. Donc oui, c'est un juste milieu finalement entre interrogations et puis échanges qui… qui évoluent… enfin qui sont constructifs. Voilà.

OK. Alors finalement, si on veut résumer, quelles compétences faut-il à un formateur pour conduire ces séances, tu dirais que c'est quoi ces compétences qui sont mises en œuvre ? (1h11'31)

Je pense qu'il faut déjà qu'il soit pédagogue.

Ça veut dire quoi ?

Ça veut dire que… je pense… qu'il soit formé à la pédagogie. Et pas seulement formé à la simulation. Ça veut dire que… il faut qu'il y ait une appréhension de… d'un certain nombre de concept en pédagogie… on en parle… du socioconstructivisme, ben c'en est un, par exemple. C'est euh… voilà, il faut qu'il y ait une conception pour pouvoir débriefer correctement. Parce que sinon, on en vient à débriefer n'importe comment, et j'allais dire… on le voit avec certains… moi je l'ai fait en tout cas avec des gens qui n'ont fait… qui sont des infirmiers et qui ont fait des formations à la simulation, et qui du coup n'ont pas cet accès… ce tendant pédagogique. Et je trouvais que la… la simulation… le débriefing avait quelque chose de… de très technique. Chose qu'ils maitrisaient. Mais n'allaient pas au-delà dans la… n'allaient pas dans la construction professionnelle, dans la construction de l'être. Et ça, je pense qu'il faut avoir un certain… un certain regard de pédagogue… pour pouvoir arriver jusque-là. Voilà. Donc faire de la simulation pour un formateur en IFSI, oui. Oui, mais pas n'importe lequel. Il faut déjà qu'il ait une base, une stature. Une posture pardon. C'est-à-dire qu'il ait déjà expérimenté des TD, expérimenté un face à face avec l'étudiant, expérimenté un certain nombre de choses. Et puis expérimenté aussi en termes de conception. Tout simplement les concepts en pédagogie. Qu'est-ce qu'on attend. Voilà. Et puis après au-delà de ça c'est le projet pédagogique, où est-ce que je vais les mener ? Voilà. Donc effectivement je pense qu'il faut avoir un socle de pédagogie avant de pouvoir mettre en place la simulation.

OK. Alors je vais te demander d'imaginer un scénario improbable. Demain la direction de l'IFSI décide d'arrêter totalement la simulation. Quel serait ton sentiment ? (1h13'47)

Mon sentiment ? Eh bien je pense que je ferais tout pour faire prendre conscience de la revalorisation… pour revaloriser la simulation auprès de la direction. Oui, je pense que ça serait plus ma première… je partirais pas parce que si la simulation s'en va, c'est ma faute, c'est ma très grande faute, non, je suis pas comme ça ! Je pense que mettrais tout en œuvre pour pouvoir convaincre la direction de…

De ne pas arrêter.

Ouais

D'accord. Mais si malgré tout ça s'arrête, qu'est-ce que tu y perdrais ?

J'y perdrais quand même une étape clé dans la construction professionnelle.

Dans ta construction professionnelle ?

Non, non, dans la construction professionnelle de l'étudiant.

Ah, de l'étudiant.

J'y perdrais, moi, je pense, un peu de sens au travail. Je pense. Ouais, j'aurais vraiment l'impression de faire un rétropédalage. Et là, tu vois, si je devais changer d'IFSI, je ne me verrais pas aller dans un IFSI où la simulation c'est du non définitif. Alors je pourrais pas. Je pourrais pas. Je pourrais pas parce que encore une fois je perdrais du sens au travail. Ce pour quoi je suis ici devant un bureau en IFSI, c'est la construction professionnelle de l'étudiant. Voilà. Pour moi, c'est la clé.

D'accord. Qu'est-ce qu'éventuellement tu pourrais y gagner ?

Si la simulation s'arrêtait ? Qu'est-ce que je pourrais y gagner ? (rires)… Ben j'y gagnerais peut-être du temps ? très probablement, ah oui. Très probablement du temps. J'y gagnerais… eh ben c'est tout, je pense.

Alors le scénario n'arrive pas ! Tout va bien, la simulation reste un axe fort du projet pédagogique de l'IFSI et se développe. Qu'est-ce qui en revanche pourrait t'amener à te désengager ? (1h16)

De faire de la gestion purement organisationnelle. Ah oui, là par contre, j'y perdrais mon âme de pédagogue ! Faire de la gestion de salle, de l'organisation, ah oui, je pourrais pas…

Tu veux dire que cette dimension organisationnelle, logistique, prendrait le pas sur la pédagogie, c'est ça ?

Ouais. Faudrait que je reste dans la pédagogie, hein. Je vois certains centres de formation où effectivement il faut qu'il y ait… il faut qu'il y ait un flux continu en tout cas, et certains formateurs ne font que de la logistique, là je pourrais pas. Et euh… redis-moi la question ?

Qu'est-ce qui pourrait t'amener à te désengager de cette activité ?

Je pense aussi peut-être un… un désaccord dans les points de vue, entre formateurs. Je pense que ça, ça me… ouais. Je pourrais pas. Euh… qu'est-ce qui pourrait m'amener à me désengager ? Le manque d'intérêt pour… de la direction. C'est-à-dire pour… le manque de moyens qu'on aurait. Ça, ça pourrait m'amener à partir, carrément. Après, non, je vois pas.

Alors on arrive pratiquement à la fin ! alors je t'avais posé la question sur la manière de t'y prendre pour concevoir la séance, donc tu m'avais parlé un petit peu des scénarios que tu construisais. Ici, si j'ai bien compris tu n'as pas été amené à concevoir toi-même…

Si.

Si. Ah oui, pour l'UE 5.5…

C'est ça.

Alors tu peux m'expliquer comment ça s'est passé, comme tu t'y es pris ? (1h18'02)

Alors dans l'UE 5.5, ce qu'il faut savoir, c'est que je ne suis pas référent de l'UE, je suis référent de la compétence. C'est-à-dire que je veille à ce que les éléments de l'évaluation correspondent bien aux attentes de la compétence. Frank, lui, construit l'UE. Donc il arrive vers moi avec déjà des scénarios… préconçus. Moi, avec lui, ensemble, on va veiller à la… réalisabilité du scénario. Et surtout, moi, je m'attelle à reprendre les éléments de la compétence et à savoir si tel élément de la situation répond bien à un objectif de la compétence.

Donc il y a un double regard finalement… une double entrée…

C'est ça. Voilà. Alors c'est pas facile. C'est pas facile, ça demande une concentration et euh… cette double entrée, comme tu disais, ce double regard, on va le soumettre aussi à un autre regard, un triple regard... qui est de soumettre le scénario au chef du projet. C'est-à-dire à Anne, pour savoir ce qu'elle en pense. Donc si on pouvait résumer, Frank est dans la conception, moi dans la veille par rapport à la compétence, et Anne dans l'aspect purement organisationnel et aussi dans la réalisabilité… elle va pas trop s'intéresser finalement à l'évaluation… on l'a fait avant. Mais plus à ce qu'on va effectivement pouvoir mettre en place. La mise en œuvre, c'est ça, la mise en œuvre.

OK. Quelle est la finalité de cette façon de faire ?

La finalité, euh… ben c'est de construire ensemble finalement. Et d'avoir un double regard sur des spécificités qui nous sont propres. Voilà. Alors il faut savoir que par exemple, quand je dis un double, voire un triple regard, il est pas que double ou triple. Il est aussi quadruple, voire quintuple ! Dans le sens où certains scénarios font appel à des compétences qui ne sont pas notre cœur de métier, je pense par exemple à la psychiatrie, où là, quand on va construire un scénario, on le fait lire à un expert. Et donc effectivement, s'il y a des choses qui sont cohérentes ou pas.

Expert au sein de l'IFSI ?

Expert au sein… Oui, toujours au sein de l'IFSI.

Vous ne faites pas appel à des professionnels de terrain, pour l'instant ?

Là, pour le coup, ça peut arriver mais là c'était pas… c'est pas arrivé.

D'accord.

Donc oui, pour savoir si on est dans les clous ou pas, concernant… ben je sais pas… une décompensation psychiatrique… Tout ce qui est de l'ordre de l'urgence et de la réanimation, de l'ordre de notre parcours à Frank et moi, ben on est plutôt au fait. Mais effectivement pour la psychiatrie on préfère avoir un regard… un autre regard.

D'accord. Donc par rapport à la mise en œuvre de la séance, tu en parlais déjà un petit peu, par rapport à la co-animation… donc vous vous rencontrez avec le binôme un petit peu en amont pour voir comment vous allez vous organiser, c'est ça ?

C'est ça. Le projet est déjà né de… de septembre. C'est-à-dire de se dire… il y aura quatre patients, ces patients ils vont évoluer, d'accord ? jusqu'à l'évaluation qui est écrite, d'accord ? Mais à l'intérieur de ce parcours, ils pourront vivre… vivre la réalité avec le patient. A travers une dégradation de ce patient. Par la simulation. Donc ça c'est l'idée. Le concept de base. Une fois qu'on a le concept de base, ben comme on a déjà les quatre patients qui sont déjà pré-écrits, on va pouvoir extrapoler une évolution à partir de ces quatre patients. Mais extrapoler une évolution qui corresponde toujours à l'objectif de la compétence, qui corresponde à un objectif prévalent, c'est-à-dire à une situation prévalente et… qui est transférable en tout cas pour un étudiant. Donc toujours ce… ce regard. La compétence et la transférabilité. Euh… voilà. Ensuite, ben écoute, on va construire en fonction de… non après, c'est tout… tout… une fois qu'on a la base et qu'on a le terreau c'est… après… logique hein. Voilà.

Très bien. Alors en termes de co-animation, maintenant sur la séance proprement dite, vous vous coordonnez comment ? (1h22'46)

Je pense qu'on se… alors… on n'en a pas discuté. Mais je pense qu'on va se coordonner peut-être la veille pour le lendemain ou le matin même, en se disant qui fait quoi, quand, comment. Je pense qu'on est tous les deux… on est tous les deux experts… quand je dis expert, en maitrise en tout cas. On maitrise la simu. Euh… après ça va être effectivement de savoir, un, nos objectifs, mais ça on les connait. Où est-ce qu'on veut aller ? et puis après, ben ça va être en fonction de l'envie de l'autre. Si l'un se sent plus dans le film, l'autre dans la gestion, l'organisation logistique et l'autre le débriefing, ben voilà, on va… moi ça me dérangerait pas par exemple de passer une journée entière à… de faire que de la logistique, parce que voilà, je me sens pas à l'aise spécialement ce jour-là, quoi. Voilà. On n'en a pas discuté avant, qui ferait quoi, quand, comment…

Mais ça peut se passer comme ça.

Ça peut effectivement se passer comme ça. Et ça ne me dérangerait pas.

Oui parce que là, finalement, depuis que tu es arrivé, tu as participé à des séances ?

Deux séances. Enfin… Deux séances et à chaque fois c'est quatre simulations.

Deux séances, d'accord. C'est ça. Euh… il y a une fonction particulière que tu préfères tenir ? (1h24'02)

Oui. Oui… je… j'aime bien débriefer. C'est sûr. Euh… mais avoir ce regard… voir comment l'autre débriefe et voir aussi la lumière de l'étudiant, cette fameuse lumière, s'éclairer… ben je trouve ça aussi agréable hein. Je trouve ça aussi agréable. Et puis il y a quelque part aussi le côté jeu, le côté ludique, quand on prépare le scénario, quand on fabrique une fausse plaie, quand on… bon, voilà, il y a ce côté un peu ludique…

Qui est sympa aussi…

Ben bien sûr, c'est évident ! faut pas se leurrer, hein, sinon, ce serait d'un ennui… voilà…

D'accord. Dans quel état d'esprit es-tu avant de démarrer une séance ? (1h24'40)

Du stress, mais du bon stress.

C'est-à-dire ?

Ben du stress qui… euh… j'ai envie de commencer, j'ai envie de démarrer, j'ai envie de voir, voilà !

Un peu une excitation ?

Exactement, exactement, c'est du bon stress. Plus que de l'angoisse « mon dieu, comment ça va se passer ? ». Euh… effectivement ça s'est passé un peu comme ça dans les débuts parce que j'arrive, nouveau lieu, nouveau machin. Bref. Oui, c'était un peu ça. Mais non, pas plus que ça. En tout cas, beaucoup moins stressé que quand c'était moi le chef de projet, qui organisait tout en amont ! En disant « mon dieu ! Le fil qui va pas être connecté au truc ! ça va plus marcher, machin, comment je vais faire ? ». Beaucoup moins stressé !

Là c'est plus confortable ?

Ah carrément ! Carrément plus confortable ! et puis euh… j'avoue hein… il y a une certaine logistique et une certaine organisation qui est plutôt agréable ici, dans le sens où on descend juste avec notre caisse de simulation, tout est prêt, tout est…

Quand vous allez au X ?

Non, même ici. Même ici. On vient juste avec notre caisse. On a juste à faire trois branchements, le vidéoprojecteur, machin, ça y est tout est en place ! Parce que tout est balisé, tout est coordonné. Chose qui était pas faite là où j'étais avant. Donc j'ai… ouais… une séance de simulation, ça me demandait… ça me demandait trois, quatre jours de préparation en amont hein. Alors que là effectivement j'ai été surpris d'ailleurs. J'ai été surpris de voir Anne… « ah mais simulation demain, ben je prendrai la caisse demain », et de la voir, zen, arriver 8 heures et demi pour 9 heures, et prendre juste sa caisse et descendre tranquillement ! Voilà. Donc j'étais assez surpris de ça. Agréablement surpris, en tout cas. Mais voilà je pense que c'est avec… c'est avec le temps et puis effectivement comme tout est balisé maintenant, comme chacun est impliqué aussi, je parle des formateurs comme de la direction, tout roule pour le mieux.

Oui, donc ça c'est très agréable…

Ah oui. Oui. On parlait de contenance pour les étudiants. Mais ça du coup c'est contenant pour les formateurs !

C'est sécurisant ?

Alors c'est effectivement sécurisant, c'est indéniable. Euh… ouais mais c'est plus rassurant. Voilà, c'est rassurant.

Très bien. Eh bien écoute, nous arrivons au terme de cet entretien…

On a tenu combien de temps du coup ?

Eh bien on a tenu une heure et demi ! est-ce qu'éventuellement il y aurait des questions ou des points qu'on aurait pas abordés et qui te paraitraient important à évoquer ? (1h27'06)

Ben écoute, je pense qu'on a fait… on a balayé le tout, là… à chaud c'est toujours un peu difficile de dire qu'est-ce que j'ai dit ? Qu'est-ce que j'ai pas dit ? Et qu'est-ce que j'aurais eu envie de dire et que j'ai pas dit ! Non, écoute, je pense qu'on a fait le tour… Moi je trouve ça extrêmement agréable de parler de la simulation, de valoriser la simulation. Et voilà, donc… non, non.

D'accord. Eh bien alors on va en rester là alors. Je te remercie.

Clément – Entretien n°2 : débriefing à chaud - janvier 2016 – durée 12'44

Introduction ➔ 1'50

Alors moi j'ai envie de savoir un petit peu comment tu te sens à la fin de cette journée ? (1'52)

Euh… plein de frustration !

Ah oui ?

Oui, plein de frustration parce que… euh… on a toujours le sentiment de ne pas être… de ne peut-être pas être allé au bout des choses. Ou peut-être le sentiment… et ça c'est le travers de cette méthodologie… quand c'est quelqu'un d'autre qui fait le débriefing… on ne l'aurait peut-être pas mené de la même manière… et on a du coup la frustration de se dire « Ah, il y a peut-être ça que j'aurais été cherché chez les étudiants ». Effectivement de la frustration par rapport à ça. Maintenant je trouve que, globalement dans les objectifs globaux, on a atteint… on a atteint les objectifs. Encore une fois, moi je suis… je suis prestataire du TD. Donc du coup, j'ai le sentiment d'avoir atteint l'objectif qui m'était fixé. A savoir effectivement faire travailler les étudiants à travers des situations déjà travaillées en TD. De les faire vivre une situation de communication et une situation de recueil de données, de recueillir des informations. J'ai le sentiment effectivement qu'on a pu à travers ces quatre simulations retravailler les manques et les acquis. C'est mon sentiment. Pour moi, le TD, en termes d'objectifs du TD, ils sont atteints.

Qu'est-ce qui, selon toi, a le mieux marché dans cette séance ? De façon très rapide et très immédiate en termes de satisfaction est positif ou a bien marché selon toi ? Qu'est-ce qui est le plus satisfaisant pour toi ? (3'31)

Je pense l'écoute qu'il y a pu y avoir. L'écoute à la fois des étudiants entre eux. L'écoute des étudiants envers moi, l'écoute aussi des formateurs, de Nadia envers moi, je pense que c'était… et des comédiens. Je pense qu'à partir du moment… on savait s'écouter, on savait comprendre l'autre, je pense que tout a été… s'est enchainé de manière fluide. Mais oui, c'était l'écoute.

L'écoute. Donc plutôt un climat…

Oui, le climat contenant.

Contenant…

Oui.

D'accord. Qu'est-ce qui en revanche te parait avoir moins bien marché ? (4'06)

La technique.

Qui est le moins bien réussi…

La technique, oui. C'est toujours le même souci qu'on a, c'est effectivement des soucis techniques qui peuvent phagocyter l'analyse, qui peuvent phagocyter le bon déroulé. Donc oui, la technique.

Ça t'a perturbé ça ?

Oui, c'est toujours embêtant, c'est perturbant. Après l'autre aspect qui m'a perturbé…mais c'est effectivement… on en est revenu au débriefing avec Nadia, c'est le jusqu'au-boutisme de la simulation. C'est-à-dire que finalement, en termes de matériel, je pense qu'on n'était pas assez préparé en termes de matériel, on n'était pas assez préparé en termes de… voilà, essentiellement de matériel, de petit matériel. Ce qui fait que, à un moment donné de la simulation, les étudiants rentrent dans le mime et c'est pas de la simulation. Et ça, ça me gêne énormément, voilà. Ça, ça me gêne. Et on peut l'amener… mais alors c'est technique, hein, c'est des difficultés techniques. Et je pense qu'il faudrait peut-être, voilà en termes d'améliorations, ça je vais en reparler… avoir une pochette… une pochette par scénario. Avec tout le matériel dont on a besoin pour ce scénario.

Des outils, donc…

Voilà. Quitte à avoir des choses en double hein, peut-être. Mais voilà, ça me… Peut-être que aussi j'ai pas assez travaillé de mon côté. Je pense que j'ai pas assez vérifié les choses. Et ça c'est le travers du lundi matin, voilà. Et puis c'est le travers aussi des aléas personnels. Euh… mais oui, j'aurais peut-être dû effectivement travailler davantage le montage.

D'accord. Dans cette séance aujourd'hui, est-ce qu'il y a eu des moments où tu as été surpris ? et par quoi ? (5'39)

Surpris ? euh… oui, surpris par le jeu des acteurs. Parce que moi aussi j'ai été assez surpris du bon jeu, et donc du coup, de la qualité de la simulation, et donc de la qualité plus tard du débriefing. Euh… j'ai été surpris de la manière dont mon co… mon co… mon co-évaluateur je sais pas comment le dire…

Ton binôme ?

Voilà mon binôme… a travaillé avec moi. Moi j'aurais pas du tout travaillé de cette façon-là… Mais finalement, avec le recul, elle est arrivée aux conclusions… elle est arrivée à ce que finalement chaque formateur cherche. C'est-à-dire la fameuse introspection de l'étudiant. Elle y est arrivée. Donc finalement je me dis ben oui, voilà, c'est une méthode comme une autre…

Tu veux dire que vous n'avez pas la même…

Pas la même approche. On n'a pas la même approche. Et donc du coup, j'étais surpris. Agréablement.

C'était la première fois que tu travaillais avec elle…

Exactement, c'était la première fois qu'on travaillait… que je travaillais avec Nadia, voilà. Après euh… non, c'est les deux choses qui m'ont surpris, et plutôt agréablement d'ailleurs…

D'accord. Est-ce qu'il y a eu un imprévu à gérer ? (6'51)

L'imprévu à gérer, ben oui, toujours la technique… l'image qui fonctionne pas… Tu as vu je suis sorti à un moment donné… voilà c'est toujours dérangeant ça. C'est toujours dérangeant. Alors heureusement on l'a pas eu

en retours, mais effectivement, quand sur des retours de simulation, les retours sont négatifs sur la technique, je me dis que j'ai raté quelque chose parce que finalement, c'est la chose qu'on voudrait pas… sur laquelle on voudrait pas s'attarder et finalement ça arrive. Bon ils nous en ont pas trop voulu, heureusement.

Comment juges-tu ta propre action au terme de cette séance ? (7'30)

J'ai été surpris de moi-même…

C'est-à-dire ? ah, ah, une autre surprise alors ? en quoi tu as été surpris ?

Je sais pas si tu te rappelles sur les premiers entretiens qu'on avait fait ensemble… où je te disais que j'avais l'impression de beaucoup parler ? le sentiment de… de pas arriver aux choses que je souhaiterais parce que je… j'ai un peu cette position du magister…

Oui.

Et je me suis surpris… du coup j'ai beaucoup fait de travail sur moi-même… et je me suis dis « ouais, il faut vraiment que je porte la simulation différemment ». Je me suis… c'est pour ça que je dis que j'ai porté un manteau aujourd'hui ! et je me suis volontairement assis, calmé. J'ai volontairement calmé mon ardeur, on va dire. C'est pour ça que je dis que je me suis surpris moi-même.

Et ça t'a agréablement surpris ?

Oui. Oui. Ça m'a agréablement surpris oui, de ce que je suis maintenant capable de faire. Même si je pense que j'ai encore besoin. J'ai encore besoin d'être filmé. Pour pouvoir analyser ce que je fais, ce que je fais pas… Parce que même si Nadia elle était plutôt agréablement surprise elle aussi, enfin elle était contente de la manière dont j'avais mené le débriefing, je pense qu'il y a plein, plein, plein de choses que j'ai pas fait, pleins de petites bourdes qu'il faut que je retravaille mais j'ai le sentiment… j'ai le sentiment que je m'améliore de jour en jour.

Et tu expliques ça comment ? par quels moyens ?

Prise de conscience.

La prise de conscience…

Tout simplement la prise de conscience. Avec la volonté de vouloir s'améliorer parce que j'ai pas envie voilà de… j'ai envie que cette séance elle soit aussi bénéfique pour l'étudiant. Je sais qu'elle est bénéfique, qu'elle a des vertus d'être bénéfique pour l'étudiant. Autant faire en sorte qu'elle le soit réellement jusqu'au bout, quoi. Qu'ils puissent en tirer quelque chose de positif. J'essaie de… oui, parce que sinon ça sert à rien quoi.

OK. Qu'est-ce que tu as envie de garder de cette séance ? (9'28)

Le travail en binôme. Euh… ben ce qu'on a dit tout à l'heure, la préparation en amont, la technique et tout le petit matériel. Et puis ma posture, encore une fois, ma posture. Ma posture. Vraiment j'aurais souhaité savoir un peu… c'est pour ça que je t'ai demandé en direct ce que tu en pensais… Mais voilà, je pense que ce sera la prochaine étape ce sera de me filmer, parce que j'ai besoin de savoir comment je suis.

Ben déjà tu vas t'entendre la semaine prochaine !

Oui ça c'est le plus horrible ! (rires)

J'ai pas la vidéo, mais j'ai un peu l'audio… et je te renverrai un peu certains éléments en regard de tout ça…

Ouais… et… et j'en suis conscient que moi, de fait, je parle très, très vite… Je… j'ai aussi un défaut de prononciation, j'ai un cheveu sur la langue qui peut effectivement euh… euh… casser un petit peu… euh… comment dire… mon défaut de prononciation peut ne pas porter crédit à ce que je dis.

C'est ton sentiment…

C'est mon sentiment. Tout comme… et c'est aussi mon sentiment… tout comme quelqu'un qui aurait un accent du sud extrêmement prononcé, on pourrait ne pas lui porter crédit. Eh bien je pense que moi, mon cheveu sur la langue, pour ne pas le nommer, peut quelquefois ne pas porter crédit à ma parole… Et ça, c'est un travail que j'essaie de faire.

D'accord….

Donc ça, c'est ma grosse hantise, on va dire. C'est ma grosse hantise. Après non, voilà, c'est tout.

Eh bien je te propose qu'on en reste là. La journée a été bien chargée. Merci beaucoup.

Clément – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation - février 2016 – durée 1h52

Introduction : « donc on se retrouve pour la troisième fois… cet entretien, comme je te l'avais annoncé, il a pour but de revenir sur la séance dans laquelle je t'ai observé. Alors, il y en a eu deux, mais principalement la première, qui s'est réalisée ici à l'IFSI, puisque c'était convenu comme ça, même si éventuellement, comme on en avait discuté un petit peu, on peut aussi mobiliser des éléments de la deuxième, celle que tu as faite avec Daniel à X. Ça c'est pas exclu. Donc le but de cet entretien, c'est de revenir sur des éléments significatifs de ta pratique pédagogique dans ce format simulation. Des éléments que toi, tu auras trouvés pertinents et significatifs de ta pratique, ou que moi j'aurais trouvés significatifs. D'accord ?...

D'accord.

Alors dans un premier temps je vais te demander, à toi, de choisir un épisode, éventuellement, sur lequel tu aimerais bien revenir. Alors ça peut être un épisode que tu juges, entre guillemets, positif ou au contraire perfectible, ça, ça n'a aucune importance, ou un aléa particulier. Et puis dans un second temps, moi, je te proposerai des moments que j'ai identifiés et sur lesquels je te demanderai de revenir…

Ce sera peut-être les mêmes d'ailleurs !

Eh bien peut-être, ce sera intéressant d'ailleurs de voir si c'est les mêmes ou pas ! As-tu des questions ?

Non, sur le déroulé, ça va.

D'accord, alors comme je te l'ai annoncé aussi, il y a deux heures d'entretien prévues. Les moments que je te proposerai, ce sera soit à partir de ta mémoire, c'est-à-dire « qu'est-ce que tu te rappelles de ce moment ? », soit à partir des traces audio. C'est-à-dire que j'ai beaucoup de matériau audio, puisque j'ai enregistré toute la séance, mais j'ai sélectionné, moi, quelques petites bribes très courtes, et on verra si on les utilise ou pas.

Très bien.

Donc plutôt une logique chronologique, mais pas forcément tout le temps. Ce sera des fois un peu transversal. OK ? … donc la parole est à toi. Est-ce d'emblée il y a un épisode comme ça qui te revient et sur lequel tu aimerais… (2'20)

Alors j'aimerais revenir sur deux épisodes. Mais deux épisodes qui ne se sont pas passés lors de ma simulation à l'IFSI, mais à X.

Plutôt au X… D'accord. Alors vas-y…

Alors deux moments… un moment de difficulté et un moment que j'ai trouvé plutôt agréable. Enfin, où je suis revenu sur des choses positives, on va dire. Le moment le plus désagréable a été sur ma première simulation, où j'ai vraiment senti que j'avais du mal à amener les étudiants à une réflexion.

D'accord… donc le premier débriefing que tu as fait ?

Le tout premier débriefing. Effectivement j'ai senti la parole encore un petit peu bridée… euh… et… alors avec le recul, j'étais pas, moi, spécialement à l'aise, non plus… Un, par les locaux… c'était la première fois aussi que je travaillais avec Daniel – même si c'était aussi la première fois que je travaillais avec Nora le lundi – et peut-être aussi du fait des étudiants, hein, qui n'étaient peut-être pas très loquaces ce jour-là en tout cas ? J'ai senti que j'ai ramé, en tout cas au niveau de la réflexivité. D'amener les étudiants à une certaine réflexion. Voilà, ça, ça a été un point plutôt, on va dire, négatif. En tout cas, avec un mauvais ressenti. Je suis sorti de la séance en me disant « ben peut-être que j'ai analysé à leur place », ou peut-être qu'effectivement j'ai pas su mener comme il fallait une bonne réflexion. Donc à avoir un découpage, un cheminement suffisamment logique.

Quels étaient tes objectifs ?

Ben l'objectif il était essentiellement sur la posture.

Sur la posture ?

Sur la posture soignante. Et une certaine réflexivité autour de la pratique aussi. Qu'elle soit effectivement en termes de savoir-être ou de savoir-faire. Euh… et euh… sur la posture, ouais, je sens que j'ai ramé, à un moment donné.

Qu'est-ce qui te fait dire ça en fait ?

A un moment donné je me suis senti analyser à la place des étudiants. Je me suis senti leur donner des éléments de réponse, plutôt que eux les trouvent.

Parce que ça ne venait pas ?

Ouais. Soit… alors voilà, j'ai pas encore réussi, au jour d'aujourd'hui, à savoir si c'était moi qui ait mal cheminé mon analyse –enfin mon analyse, mon développement et donc leur analyse – c'est peut-être moi qui ait mal cheminé mes questions et mon développement pour que eux puissent analyser correctement. Ou peut-être tout simplement, c'est eux qui n'avaient pas suffisamment de matière pour pouvoir, eux, réfléchir ? ou alors, tout simplement, voilà, des étudiants qui ne sont pas spécialement à l'aise non plus et qui avaient pas envie de parler ? voilà. J'ai pas encore, aujourd'hui, réussi à savoir. Voilà. Ça c'est la première idée qui m'est venue. Et la deuxième, elle se passe aussi au KB, où des étudiants partent très, très déçus de leur pratique et retiennent des choses extrêmement néfastes en tout cas, de leur pratique. C'était des étudiants qui, par le stress, n'ont pas su gérer un certain nombre de choses.

C'était dans la deuxième situation ?

C'était dans la deuxième situation… c'était une situation qui en fait était débriefée par Daniel. Dans laquelle à la fin moi je suis intervenu parce que les étudiants, effectivement, avaient un retour plutôt négatif, et un ressenti plutôt négatif. Et moi, à ce moment-là, j'ai senti que le ressenti était extrêmement négatif de la part des trois protagonistes. Et je me suis dit « je ne peux pas les laisser sur cette… sur ce mauvais ressenti » et je suis intervenu en leur disant « effectivement vous avez peut-être un mauvais ressenti, mais finalement, moi je vois le verre à moitié plein… et leur dire, eh bien voilà, vous savez maintenant quelles sont vos difficultés dans le stress… comment vous pouvez réagir, et ça moi, je trouve que c'est une force ». Et voilà. Et je trouvais que c'était plutôt intéressant de revenir sur des choses positives comme ça. Voilà. Parce que je sentais que le débriefing tournait à un ressenti négatif. Et j'avais pas envie de rester là-dessus. Et j'ai senti aussi que les étudiants n'étaient pas dans cette vision du verre à moitié plein, et j'ai voulu revenir dessus.

D'accord. Effectivement je suis justement sur cet élément-là et tu es en effet intervenu au bout de quarante-quatre minutes, à la fin, et tu as évoqué la question de la satisfaction « et vous savez comment on réagit face au stress » et tu as même fait une hypothèse… tu as dit « peut-être qu'un manque de connaissances peut augmenter le stress »…

Voilà… et j'ai voulu leur faire comprendre ça, parce que j'ai senti… j'ai senti que le débat tournait peut-être autour… de quelque chose d'un ressenti négatif. Et… peut-être que j'ai voulu aider Daniel, peut-être que Daniel, lui, ne l'a pas vu, je ne sais pas et effectivement j'ai eu envie d'intervenir à ce moment-là.

Donc ton intention c'était vraiment qu'ils repartent avec le verre à moitié plein, mais des billes quand même pour…

Exactement. Exactement. Parce que finalement un étudiant qui peut avoir un mauvais ressenti, quand ça rebondit sur un autre étudiant, finalement, il y a un autre échange. Mais là, ça avait rebondi trois fois en aspects négatifs. Et là, je me suis dit non, c'est pas possible. C'est pas possible, un, pour la finalité de la simulation : faut pas qu'ils repartent avec un sentiment d'inachevé, un sentiment d'échec finalement. Et donc j'ai voulu intervenir parce que je pensais qu'ils avaient pas été assez loin. Que ça avait pas été positif.

Quel effet ça a eu ?

Alors j'ai… j'ai vu dans les yeux des étudiants qu'ils n'avaient pas envisagé cette éventualité. Et le fait qu'on puisse ouvrir vers ça, j'ai trouvé ça plutôt positif pour eux… de se dire « oui, c'est vrai, finalement, dans toutes les difficultés que j'ai vécu, je sais finalement comment je réagis, et je sais ce qui me manque »

Tu penses que là ils l'ont conscientisé ? tu l'as vu dans leur regard…

Je l'ai vu dans leur regard ou en tout cas dans l'acquiescement qu'ils avaient, hein. Ils ont acquiescé.

D'accord.

Voilà les deux moments… après, je t'avoue que… j'ai peu de souvenirs à la fois positifs et négatifs, hein, sur les tout premiers débriefings à l'IFSI.

De lundi ?

Oui, de lundi. J'ai peu de souvenirs. J'ai le sentiment que ça s'est déroulé en fait… mais qu'il y a pas eu de réelle… chose interpellante on va dire.

Est-ce que ça signifie que ça s'est bien passé ? que ça s'est passé comme il se doit ?

Ben… j'aurais du mal à le définir…

D'accord

Ouais… ça s'est passé.

C'est quelque chose qui te donne satisfaction ou pas ?

Quand on n'en a pas souvenir c'est que ça a pas été marquant… à la fois dans le positif et dans le négatif… Maintenant, toute séance de simulation, il y a toujours… et j'en avais parlé… ce qui est satisfaisant pour le formateur, c'est de voir quand on repart de la simulation, la lumière dans les yeux d'étudiants…

Et là, tu l'avais pas vue la lumière ?

Je l'ai pas sentie. Je l'ai pas vue… alors peut-être que c'était moi qui était pas assez réceptif, hein… peut-être qu'il y a eu …

Il y a eu un écho favorable de la part des étudiants…

Oui, l'écho était favorable. Maintenant… l'écho… c'est-à-dire la satisfaction que l'on a d'avoir fait une séance de simulation et d'avoir débriefé. A mon avis, elle est différente de la satisfaction d'avoir intériorisé quelque chose et d'avoir compris quelque chose de son comportement. Et ça, j'ai le sentiment que, dans ma grille d'évaluation, les étudiants ont du mal à le coucher sur le papier. Mais peut-être que c'est encore trop chaud pour qu'ils puissent conscientiser ce genre de choses. Mais oui, ils ont du mal à… alors que nous on l'attend, finalement…. On l'attend cette lumière qui s'éclaire ! Parce que c'est pas la première fois en plus que j'emploie ce terme de lumière…. Et là, je l'ai pas vue, je l'ai pas sentie. Peut-être qu'il y a eu… mais je l'ai pas ressentie dans l'immédiateté.

Et inversement au X le lendemain, malgré cette difficulté que tu évoquais, tu as senti cette lumière ?

Alors chez certains oui. D'autres, bien évidemment qui resteront dans le flou. Mais oui, à ce moment-là, j'ai vu qu'il y avait quelque chose qui… en tout cas, qui avait été conscientisé…. Et donc effectivement, ça apporte une certaine satisfaction pour le formateur, c'est évident. A partir du moment où il voit que ce qu'il fait depuis une heure et demi, voire ce qu'il a monté depuis six mois, ça a du positif… voilà.

Et bien écoute, si tu le veux bien, on va quand même revenir sur cette journée de lundi ! même si tu pourras faire quand même des liens malgré tout aussi avec la séance au X, parce qu'il y a forcément… alors moi, dans ce que j'ai perçu de toi, je n'ai pas vu de différences fondamentales entre ta façon d'animer le lundi et le mardi… donc là-dessus on peut donc faire un certain nombre de parallèles, si tu le souhaites…. Alors moi, je vais te proposer de revenir sur différents moments. Donc on est lundi, les étudiants ne sont pas encore tout à fait arrivés, c'est la mise en route de la séance. Tu es avec Nora, et il y a deux acteurs qui arrivent, qui visiblement sont des comédiens, n'ont jamais encore pratiqué l'exercice de simulation. Et vous êtes là tous les deux avec Nora et vous les accueillez. Est-ce que tu te rappelles un peu comment ça s'est passé ? (13'20)

Oui. J'étais plutôt stressé. Ouais, je savais pas trop où me positionner, je savais pas ce que Nora avait déjà commencé à faire… donc effectivement j'ai un peu papillonné entre les étudiants qui commençaient à arriver, ma collègue –ce qu'elle avait déjà expliqué – les documents qui étaient fournis… donc j'ai un petit peu papillonné comme ça. Après, ben j'ai posé des questions –savoir où est-ce qu'on en était, comment est-ce qu'on s'organisait, de manière très générale, on va dire – j'étais plutôt rassuré de savoir que j'allais pas débriefer en premier et… non, j'ai débriefé en premier ! oui ! alors non, je sais plus… j'étais, oui, un peu stressé. Mais finalement non, plutôt… pas très organisé. Euh… mais ça, c'est dans toutes les simulations ici, où on gère pas grand-chose, on arrive on est faiseur de TD on va dire…

C'est-à-dire ?

Ben, moi, je me suis pas impliqué à l'avance… à savoir… alors je connaissais les grandes thématiques des scénarios, mais je ne connaissais pas le détail des scénarios.

Tu n'avais pas eu accès aux scénarios avant ?

C'était compliqué parce que je revenais d'un weekend difficile pour moi et… en fait je suis parti le vendredi un peu en catastrophe…

Alors que tu avais prévu de le faire ?

Oui. Donc effectivement, je suis arrivé le lundi un peu… voilà, un petit peu flottant…

Oui, bien sûr, ça c'est des aléas…

Exactement.

Par rapport à la répartition des rôles, c'était la première fois que tu travaillais avec Nora, et Nora, d'emblée s'est proposée pour faire le briefing. Quelle a été ta réaction par rapport à ce choix ?

Oh, là j'ai aucun… non, aucun ressenti. Elle veut le faire, oui, ça me dérange absolument pas. Voire, à la limite, je trouve ça plutôt agréable parce que, comme c'est la première fois que je fais une simulation à l'IFSI, je trouve ça plutôt bien qu'elle puisse briefer, comme ça j'écoute et je vois un petit peu le contenu.

On reviendra un petit peu sur le briefing. Par rapport aux acteurs, tu les as rencontrés, avec Nora, comment s'est organisé le briefing des acteurs ? (15'49)

Alors le briefing des acteurs, un, je voulais savoir s'ils avaient déjà – et je parle du délirium tremens en tout cas – s'ils avaient déjà une connaissance de la clinique. Une connaissance de ce qu'il fallait faire. Et en tout cas, voilà, moi je leur ai donné… ils avaient eu des objectifs pour les étudiants, donc j'ai pas eu besoin de revenir dessus. Par contre pour que ce soit plus crédible, ils avaient peut-être besoin de mon analyse de clinicien on va dire, d'expert de la clinique –je dis expert entre guillemets, hein – ben pour être au plus proche de la réalité finalement. Donc là, je les ai briefés là-dessus. Je les ai aussi briefés sur le fait qu'on pouvait soit augmenter, soit temporiser l'action, au besoin et à la vue de la simulation. Et ça effectivement, c'est des choses auxquelles on a facilement accès quand on a l'oreillette en simulation, mais c'était pas facile là, dans les conditions dans lesquelles on le faisait. Donc on avait convenu d'un petit signe, voilà.

Là, ton intention c'était quoi par rapport aux étudiants ? (16'58)

Mon intention, c'était effectivement de, un, d'être dans le juste milieu, enfin le mesotès d'Aristote, d'être entre le… suffisamment angoissé, suffisamment débordant d'agressivité pour pouvoir être géré, mais pas trop, de manière à ne pas être débordé par la situation.

Pour les étudiants ?

Pour les étudiants.

Une pression suffisante mais qu'ils puissent agir…

Exactement. Je voulais vraiment interagir sur le curseur. De manière à ne pas mettre les étudiants en difficulté. Voilà. Et ça, les comédiens l'ont très bien compris et ont même été plutôt satisfaits qu'il y ait justement ce fameux curseur modulable.

Alors quand tu as cette intention-là, cet objectif-là, (interruption par une collègue…) revenons donc sur ce que tu dis, mettre ces étudiants dans un juste milieu, hein ? finalement, quand tu as cette intention-là, à quoi tu fais référence dans tes propres savoirs ? est-ce qu'il y a quelque chose qui étaye cette intention ? à quoi tu te réfères ? (18'34)

Ben je me réfère effectivement à mes connaissances de la simulation. Et savoir que une situation peut très, très vite dégénérer, notamment quand elle est jouée par des étudiants. Mais là, c'était pas le cas. Mais ce que je voulais c'est ne pas être trop dans la disparité d'informations, et suffisamment dans une situation qu'on puisse débriefer et analyser. L'objectif était de pouvoir, un, faire des soins… euh… la communication, et… recueillir des données. Et donc effectivement, je trouvais que si on était trop dans l'agressivité, si le curseur était trop en avant, ou, voire trop déficitaire, c'est-à-dire que la situation serait plus crédible, donc effectivement on est dans le jeu de rôle et plus la simulation… Et si on était trop à l'inverse, effectivement je pense que là, je fais appel à mes savoirs… en termes de jeu de rôle, mon expérience en termes de formateur, mais aussi de ce qui a pu se passer dans toutes mes formations sur la simulation. J'en fais pas appel consciemment en tout cas. J'en fais appel inconsciemment de manière à me dire « ben il faut qu'on reste plutôt cadré ».

Donc en fait, ton intention c'est à la fois de ne pas mettre les étudiants en difficulté….

Complètement…

Mais aussi à garder tes objectifs pour le débriefing…

C’est ça. Je les ai constamment en tête.

Et donc finalement ta pratique elle s’ajuste pour rester dans ce cadre-là ?

Elle s’ajuste dans une juste mesure. C’est-à-dire que finalement, si je m’aperçois qu’il y a pas assez de données effectives pour que les étudiants puissent recueillir un certain nombre de données, là j’ai pas d’interaction possible avec le comédien. Je peux pas lui dire « ben tiens, montre ça, montre ci, fais ça ». Donc c’est pour ça qu’il faut que je blinde avant. Il faut que je blinde avant. Et j’ai juste ce curseur de dire « monte ou descends » quoi. Donc voilà, je joue avec ce que j’ai. C’est-à-dire uniquement le tempérament du… du comédien.

Très bien. Alors je vais revenir aussi sur le démarrage de la séance. Alors les étudiants sont arrivés, se sont installés. Est-ce que tu te souviens comment était l’espace de la salle dans laquelle ils étaient ? (21’20)

Oui. Un espace plutôt grand, peu lumineux, du fait qu’on allait passer le film mais aussi parce que la salle est pas très attrayante. Les étudiants sont assis, non pas en arc de cercle mais autour de tables. Et le formateur, en l’occurrence Nora, est debout. Elle fait le briefing et puis moi, je suis légèrement sur le côté et ensuite je vais prendre la parole avec Nadia, pour compléter les informations.

Alors dans ton souvenir, les étudiants étaient derrière les tables ?

Oui… ah non ! (rires) Non, t’as raison, maintenant ça me revient effectivement, ils étaient en arc de cercle.

Oui, ils étaient en arc de cercle. C’est même toi qui, au début, alors que certains s’installaient derrière leur as demander de s’installer…

Ah, oui ! tu as raison, exactement ! en fait j’ai une autre image de simulation où les étudiants étaient restés… mais effectivement oui… maintenant que tu me le dis, oui, tu as raison.

Donc c’est toi qui les as amenés à s’installer comme ça… quelle était ton intention ?

L’intention c’est de casser les codes.

C’est-à-dire ?

De casser les codes de la table et de la chaise, on est assis et on assiste à un cours. C’est pour instaurer, physiquement, le fait qu’on est un groupe de parole. Et que la parole elle est libre. Et qu’il y a pas d’interface entre nous.

Il y a pas cette table.

Exactement. Et puis surtout on n’est pas dans une configuration formateur-formé. Apprenant-formateur. Voilà. On n’est pas dans cette configuration-là, chose qu’ils ont complètement l’habitude d’avoir quand on est… en cours. Donc c’est un peu pour casser ça. Et que eux… oui, qu’il y ait un plus libre échange. Et puis le fait que chaque étudiant puisse se voir, je trouve que ça favorise les échanges, bien évidemment. Même si, dans l’idéal, j’aurais préféré un arc de cercle.

Tu veux dire un cercle complet en fait ?

Oui.

Et qu’est-ce qui fait que tu ne l’as pas fait ?

Ben… je trouvais que la salle était pas spécialement configurée comme cela. Et puis je me suis dit que l’arc de cercle, tout le monde arrivait à se voir, donc c’est plutôt… oui, c’était plutôt un compromis acceptable.

Et puis il y avait l’écran aussi…

Exactement… il y avait l’écran qui nous obligeait effectivement à être plutôt en face.

Et toi, le choix de ta position dans la séance, tu te rappelles un peu, au fil des moments comment tu étais positionné ?

Oui. Je me suis volontairement avancé à un moment donné, quand j’ai fait le débriefing, justement pour créer cette proximité de parole. Et pas avoir à hurler, à balancer ma voix trop fort.

Quand tu dis avancer, c’était quoi ?

En fait, dans l’arc de cercle, je me trouvais un petit peu loin, et je me suis avancé.

Tu étais assis ou debout ?

Alors, dans le débriefing, j'étais assis.

Tu étais assis. Ce choix, c'était…

Pour me mettre au niveau des gens, hein, ça c'est évident, je suis pas le magister. Même si ma position faisait qu'on voyait que j'étais… la personne on va dire… arbitre. Mais je veux casser ce code de magister. Et c'est d'ailleurs la volonté que l'on a tous de s'asseoir systématiquement et de se mettre au même niveau, justement pour faciliter la… la prise de parole, et faciliter l'échange.

Ça, c'est quelque chose qui a été discuté en équipe ?

Je pense… ça n'a pas été discuté… je pense que ça fait partie de la formation en simulation.

Ça a été évoqué pendant la formation ?

Pendant la formation ? oui, ah oui. Et la preuve, c'est qu'on a tous eu une formation à des endroits différents… enfin, pas si différents que ça, deux, trois endroits différents… mais on a tous ce même positionnement et cette même attitude.

Tu te souviens pendant le débriefing de Nora comment tu étais installé ?

Oui, j'étais très à l'écart. A côté de toi d'ailleurs. Et puis plutôt à l'écoute en tout cas, de ce qui se faisait. Avec… très certainement du non-verbal… voilà, oui.

On reviendra un peu sur ces éléments après. Bon. On va revenir sur le briefing ? alors le briefing est fait par Nora, sur sa proposition… Tu es intervenu à un moment donné dans le briefing… (26')

Je m'en souviens pas…

A la fin. En fait… alors je regarde un peu… Tu es intervenu… je ne l'ai pas enregistré parce que comme c'était Nora qui faisait…

Je me souviens avoir pris la parole derrière Nora, mais je t'avouerais que je ne sais plus ce que j'ai dit.

En fait tu es intervenu et tu as présenté l'environnement, mais aussi tu as complété… par rapport au droit à l'image…

Ah oui, oui, c'est vrai. Effectivement il y avait une question par rapport au droit à l'image…

Et sur la signature du consentement au droit à l'image.

Alors je me rappelle plus si c'était une étudiante qui voulait pas signer ? je crois…

Il y a eu effectivement une étudiante qui a posé la question parce que ça n'avait pas été amené…

C'est ça, et je leur ai dit des choses sur l'utilisation de l'image. Qu'on allait s'en servir exclusivement pour la revoir entre nous, mais absolument pas pour la diffuser à d'autres étudiants. Elle serait là, soit pour de la recherche, soit pour des séminaires, mais absolument pas utilisée comme ça, sans but…

Ça c'était un imprévu du coup ? (…)

Alors le droit à l'image, c'est prévu qu'on en parle à chaque fois, il est prévu qu'on revienne effectivement sur ce que l'on en fait. A chaque simulation. Et c'est vrai que Nora ne l'avait pas fait, c'est la question de l'étudiante qui m'a fait rebondir dessus. Voilà. Et puis l'élément de réponse que j'avais est l'élément de réponse que le chef de projet de la simulation m'avait donné.

Qui n'était pas forcément sur la même ligne que Nora.

Euh… oui ? enfin j'ai pas senti forcément qu'on était contradictoires…

C'était pour la question de la confidentialité…

Ah, par rapport au nominatif !

Ah oui, pardon, c'était pas ça du tout ! c'était pour le questionnaire de satisfaction ! excuses-moi… on reviendra après là-dessus… oui, oui, donc là en effet vous étiez parfaitement en phase… Alors bon, le briefing est fait… on

va revenir maintenant sur la mise en œuvre de la situation, donc la première situation, où tu es en fait dans la salle avec les étudiants puisque Nora est à la caméra. La première situation c'est la crise d'asthme. Et toi, tu es donc dans la salle, tu regardes l'écran…

Et je me dis « merde ! » (rires)

Ah ?

Je me dis « merde »… je sais pas si tu t'en rappelles mais peut-être trente secondes après le début, l'image commence à se noircir et je me dis « ça y est ! les problèmes techniques commencent ! ». donc j'essaie de dérouler le câble, je vois bien que la situation continue, mais les étudiants loupent une moitié de ce qui peut être vu… Voilà, je suis pas spécialement satisfait de la retransmission. Voilà.

Oui, donc tu as dû faire des allers et venues…

Je fais des aller-retour, je rentre même dans la salle de simulation pendant qu'il y a la séance, je demande à Nora de revérifier le branchement, et je m'aperçois après que finalement c'est le câble qui est peut-être un peu mal connecté… donc je marche dessus, et je m'aperçois que ça se noircit, donc je me dis « ça doit être ça », donc j'essaie de le maintenir comme je peux. La séance se maintient. On finit par voir l'image et donc je suis dans le… devant l'écran et là, mon habitude c'est que je ne prends pas de notes.

Oui, justement j'allais te poser cette question… Donc qu'est-ce que tu fais à ce moment-là quand tu regardes l'écran, et comment tu analyses ce que tu vois ? (30'36)

Alors je ne prends pas de notes, parce que moi, j'ai avant tout une mémoire visuelle. Et auditive. Et je trouve que, dans l'action, prendre des notes et continuer de regarder l'écran et d'écouter ce qui se dit, c'est impossible pour moi. Donc effectivement c'est quelque chose qui m'est propre. Ou alors quand je prends des notes c'est quelque chose qui est vraiment… très, très peu. Juste un mot. Et souvent d'ailleurs, je n'y reviens pas pendant le débriefing, donc du coup, ça me sert à rien… ou alors, je le prends tellement vite que j'écris si mal que dans le débriefing j'arrive pas à me relire ! (rires). Donc effectivement je préfère être dans cette situation-là. Mais ça, ça m'est propre.

Et globalement, cette méthode te convient ?

Globalement, j'ai pas l'impression de louper tant de choses que ça. Alors bien évidemment il faut que le débriefing se fasse immédiatement, mais sinon, non… peut-être que tu me le diras, s'il y a des choses que je loupe ? Mais j'ai l'impression en tout cas d'être chronologique. Et d'être suffisamment… d'aller prendre suffisamment d'éléments pour pouvoir faire ré-interagir les étudiants.

D'accord. Alors quand tu regardes cette scène, et qu'elle s'imprime dans ta mémoire… ta mémoire à court terme, on va dire, puisque du coup tu dis qu'il faut que le débriefing arrive très rapidement après… Finalement, qu'est-ce qui guide le fait que tu retiennes certains éléments ou pas ? parce qu'il y a forcément une sélection…

Bien sûr !... ce qui me guide, c'est à la fois l'objectif… c'est essentiellement l'objectif d'ailleurs. Et puis après, j'allais dire… l'interpellant et le choquant.

C'est-à-dire ?

Donc essentiellement ce que je vais pouvoir mettre dans mon objectif, c'est-à-dire un manque ou un contenu, quelque chose de plutôt agréable, de plutôt bien, tant au niveau du recueil de données que de la communication. Et après, j'ai envie de te dire, c'est… euh… au feeling soignant. C'est-à-dire comment moi, soignant, je percevrais quelque chose qui a été dit ou qui a été fait par l'étudiant. Même si ça n'a rien à voir avec l'objectif. Si l'objectif est essentiellement technique et que je m'aperçois que l'étudiant a… un regard au ciel, ou… un mot qui ne devrait pas y être, ça ne fait pas partie de l'objectif, mais bien évidemment je vais le relever. D'accord ? c'est pour ça que je te dis que je me réfère essentiellement à l'objectif, mais aussi à ce qui pourrait être, à moi en tant que soignant ou en tant que patient, interpellant. Voilà. Et là c'est par rapport à mon propre ressenti. Bien évidemment.

Oui. En fait, tu fais appel à ton expérience en tant qu'infirmier, soignant, pour évaluer, ou porter un regard, un jugement quelque part ou un regard sur la pratique de l'étudiant.

Oui, avec un jugement, forcément si on a un regard, c'est qu'on a un jugement. C'est évident. Alors… enfin bref, le jugement de valeur il existe toujours.

Certes, la valeur de l'action.

Oui. C'est essentiellement par rapport à ma pratique, par rapport à ma propre expérience, par rapport à mes valeurs. Par rapport aussi aux valeurs de l'institut. Que je vais m'attacher à recueillir un certain nombre de données qui pourraient être en dehors de ce que j'avais prévu de recueillir.

D'accord. Très bien. Alors on va passer au débriefing. Je vais te proposer un petit extrait. C'est donc la première situation. Un extrait qui se passe 6 minutes après le début du débriefing… Alors peut-être avant de te passer l'extrait, je vais te poser une autre question, c'est… finalement, le déroulement de ton débriefing… Comment tu le mènes ton débriefing ? Comment tu l'as mené ? (35'17)

Alors je fais d'abord le ressenti, ça, je pense comme tout un chacun. Le ressenti pour évacuer les émotions. Pour savoir un petit peu devant quel public je me situe aussi.

C'est-à-dire ?

Ben c'est-à-dire si j'ai un trop-plein d'émotions, peut-être que mon débriefing, je l'amènerais différemment. Ça me permet aussi de voir le niveau de parole de chacun, de voir comment est-ce qu'ils arrivent à s'exprimer. Si j'ai plutôt quelqu'un d'extraverti ou d'introverti.

Donc tu testes, tu doses un peu…

Exactement. Ça me permet d'avoir moi-même… de mettre mon fameux curseur sur… ben qui je pourrais interroger en premier ou en deuxième, ou qui je pourrais faire intervenir, ou au contraire qui je dois freiner.

Donc en fait tu as toujours une stratégie derrière cette décision-là…

Oui, oui, complètement. Une adaptation j'allais dire. Une adaptation. Donc le ressenti, avec effectivement des idées derrière pour moi pour jauger un petit peu le public. Ensuite je reviens de manière chronologique sur ce qui s'est passé, sur la situation. Et généralement je prends l'étudiant qui est intervenu en premier. Donc je lui demande de parler et je demande aussi aux étudiants d'interagir entre eux, de compléter, de manière à ce qu'il n'y ait pas un monologue trop long de la part d'un étudiant qui raconterait des choses. Et puis surtout aussi, c'est qu'à travers un descriptif plutôt chronologique, il y a aussi de l'émotion qui apparait, et j'aimerais aussi que les autres puissent développer leurs émotions à ce moment-là. Je fais sans arrêt, je pense, le ping-pong.

Les autres, c'est les autres qui étaient…

Dans la situation. Après quand je vois… parce que c'est quelque chose de chronologique qu'ils ont vu… Si je vois qu'il y a quelque chose sur laquelle je voudrais les amener, et que je vois que les trois étudiants de la situation bloquent, je fais appel aux autres.

Aux observateurs ?

Aux observateurs.

OK. Donc une logique chronologique. Ensuite ?

Après, dans cette logique chronologique, je rattache mes deux objectifs.

Donc l'exploration des connaissances se fait à ce moment-là. Dans le même temps que le déroulé chronologique.

Exactement. Et donc c'est à travers, eux, ce qu'ils vont dire ou pas dire, que je vais pouvoir rattacher mes deux objectifs. Plus un ou deux en fonction de ce qui s'est passé dans la situation. C'est-à-dire que je peux rajouter un ou deux qui auraient été un peu interpellant pour moi.

D'accord. Et puis après ?

En même temps que je fais la chronologie, je pense que je fais l'analyse. Avec eux. C'est-à-dire que je les amène à analyser le pourquoi ils en sont arrivés là. Et ça, je trouve ça plutôt contenant pour moi, dans le sens où je ne me vois pas débriefer… leur faire exposer chronologiquement tout ce qui s'est passé, et ensuite revenir sur l'analyse. Je préfère analyser progressivement les choses.

Au fur et à mesure.

Oui. Complètement.

Ça, ça te facilite…

J'ai l'impression que c'est facilitant pour moi. Mais c'est aussi facilitant pour eux parce que ce que j'ai raconté, je vais pas être obligé de revenir dessus pour l'analyser derrière. Et puis il y a très certainement des éléments très intéressants qui vont être dits. Je peux pas les laisser passer. C'est pas possible.

C'est sur le vif qu'il faut y aller…

Ah mais oui. Enfin c'est ma méthode d'agir. J'ai pas l'impression que les autres fassent différemment d'ailleurs. Mais oui, c'est l'analyse sur le vif de ce qui est verbalisé. Une fois qu'il y a eu ça, j'essaie, moi, à la fin, une fois que toute la chronologie de la situation s'est faite, une fois qu'on a analysé plus ou moins bien la situation, c'est vrai que j'aime bien faire une synthèse de ce qui a été fait. Une synthèse, un, des étudiants, de ce qu'ils ont fait, de ce qu'ils ont appris de ce qu'ils auraient pu faire, de manière à un petit peu…. Mes collègues font différemment : eux, ils disent « finalement si vous deviez rejouer la scène, comment est-ce que vous le referiez ? », ce qui… je le fais aussi, hein, c'est un élément aussi de synthèse. Voilà. Et voilà, c'est les deux éléments, les émotions, la chronologie avec l'analyse, et la synthèse.

Cette structure du débriefing, elle te vient d'où ? (40'07)

De mon propre ressenti mais aussi bien entendu de… enfin de là où je suis plus à l'aise. C'est la manière dont je suis le plus à l'aise. Mais bien évidemment aussi de la formation, hein.

La formation que tu as eue sur la simulation ?

Voilà. Avec un petit bémol quand même, c'est que le mois où j'ai été formé… et ça je trouvais ça assez agréable, mais parce que j'ai été formé sur de la simulation très… comment je dirais… très technique. Aussi sur des CRM, c'est-à-dire sur du savoir-être hein, mais aussi technique.

Technique, tu veux dire…

Ben technique, c'est-à-dire sur de la connaissance, de la technicité pure, sur de la reconstitution d'un médicament ou autre, sur de la prise en charge pure.

Du savoir et du savoir-faire ?

Voilà. Et il y avait quelque chose de plutôt pas mal, c'était qu'à la fin, on mettait une diapositive synthèse, si on avait géré par exemple un arrêt cardiaque, on mettait la diapositive synthèse du… je sais pas de l'organigramme de… de l'arrêt cardiaque. Ce qui nous permettait de revenir à chaque fois dessus. Donc d'avoir un élément scientifique acté, euh… validé, qui permettait de synthétiser l'ensemble. De revoir l'ensemble. Et ça, je trouve ça plutôt pas mal… On aurait pu le faire sur du recueil de données. Sur de la communication, on aurait pu aussi le faire. Mais je trouvais que la situation en tout cas ne s'y prêtait pas là.

Tu l'utilises des fois dans d'autres…

Oui, je l'ai déjà utilisé mais pas encore ici. Mais je l'ai utilisé effectivement… ben sur l'arrêt cardiaque.

C'est-à-dire que tu reprends l'algorithme décisionnel à la fin…

Exactement.

Avec une diapo qui est préparée à l'avance ?

Exactement, il y a une ou deux diapos maximum. Ou alors ce que j'ai fait aussi c'est une photocopie de l'organigramme. Voilà. Et on en rediscute. Voilà. Ce qui me permettait de conclure, de synthétiser et d'avoir un élément qui… qu'il y ait pas de doute pour les étudiants. Parce que finalement, les étudiants, quand ils sont encore dans l'analyse, dans la compréhension de ce qu'ils ont faits, peut-être que la… l'algorithme normal, ils s'en rappellent peut-être plus parce qu'ils sont encore sur leur propre pratique, donc je trouve ça bien qu'ils aient un document…

Tu penses que ça permet de fixer les choses, cet apport théorique final ?

Complètement. Complètement. Donc là, ça a pas été fait parce que c'était pas l'objectif non plus. Euh… mais voilà, après… pourquoi pas ? Pourquoi pas. Pourquoi pas refaire un élément de recueil de données, mais sans refaire du cours quoi. Ouais, il faut que ça soit synthétique. Faut que ça soit synthétique. A la limite, ce qu'on peut faire, sur une prise en charge, c'est revoir sur la pathologie peut-être les éléments signes cliniques et les éléments de complications. Peut-être que ça peut être fait, ça, sur…

Donc vraiment à minima, sur quelque chose de très bref.

Exactement.

Alors je vais te proposer maintenant de t'écouter…

Ah mon Dieu…

Même si je sais que tu as quelques craintes !

Oui, ben c'est toujours par rapport à mon défaut de prononciation ça me le remet en pleine figure… (rires)

Alors écoute, je vais te proposer cette première situation, où tu interviens… tu es donc en train de conduire le débriefing et…

EXTRAIT : (44'➔ 48'40) (je cherche l'extrait n°1 **B03 : 34' ➔ 37'40 (p.6) sit1mt IFSI asthme** : 6min après le début du débrief. *« je voudrais revenir sur ce qu'on aurait pu mettre en œuvre »* et le passe…) …

On va s'arrêter là. Alors ta réaction par rapport à ta façon de guider cette réflexion ?

Euh… je sais où je veux les mener…

Oui, tu as une idée en tête…

Alors là oui, j'ai complètement mon idée en tête ! euh… ils n'y vont pas ! alors… je ne sais pas s'il n'y vont pas par manque de connaissances, ou par manque de réflexion. Du coup… je fais appel aux autres. Je fais appel aux autres pour que les idées rebondissent… et ça marche plutôt bien. Il y a plutôt de l'écho. Et en tout cas, on arrive à faire avancer le débat. Et donc on décoince la situation. Ce qui me permet, à moi, de ne pas donner l'information. Et ça, ça me semble essentiel. Que ça soit pas moi qui apporte les informations. C'est pas souvent le cas. Des fois c'est difficile, il y a pas d'écho, donc on est obligé de… mais là, je trouvais que ça matchait plutôt bien.

Oui, le groupe était assez interactif.

Ouais, ça matchait plutôt bien. Il y avait de l'interaction. Il y avait de l'échange. Et du coup c'était intéressant. C'est hyper-intéressant quand on a de l'échange et qu'on a de la participation et de l'écoute. Parce que les autres écoutaient aussi. Et ça, ça a un double intérêt, l'intérêt effectivement de valoriser celui qui sait, et ça a aussi l'intérêt de dire à celui qui ne sait pas « ah, elle, elle le sait… comment ça se fait qu'elle le sait ? c'est peut-être des éléments que j'aurais dû savoir ? ».

Donc tu es toujours dans cette stratégie-là de faire en sorte que l'étudiant, quel qu'il soit, prenne conscience de là où il faut qu'il aille, c'est ça ?

J'essaie. C'est difficile hein. C'est pour ça que ça demande une concentration énorme de ma part ! mais oui, c'est difficile.

Et là, ta façon d'amener les choses finalement… tu es dans un registre très interrogatif tout le temps, hein… tu as conscience de ça ?

Euh… j'essaie en tout cas d'être toujours dans l'interrogation. Alors dans l'interrogation qui ne soit pas une question fermée. J'essaie d'apporter le moins d'éléments de réponse possible. Tout en essayant de les guider quand même, de les envoyer sur la piste. Oui, ça c'est des choses… je m'en rends compte hein, je suis conscient de ça. Je suis complètement conscient de ça.

Et alors je voudrais revenir du coup à quelque chose que tu as évoqué dans le débriefing à chaud que je t'ai demandé. Tu as parlé du « manteau »… (51'20)

Oui, complètement.

Est-ce que ça a un lien avec ça ? avec ce que tu viens de me dire là ? par rapport au fait que tu ne veux pas amener toi-même… c'est ça le manteau ?

Oui. Le manteau, c'est se réfréner. Et constamment, constamment, dans des séances réflexives d'analyse, je me contiens pour ne pas donner l'information, parce que je sais que c'est anti-pédagogique. J'en suis convaincu.

Qu'est-ce qui te fait dire…

Mon expérience.

Ton expérience à toi en tant qu'apprenant ?

Mon expérience en tant que formateur. Et puis l'expérience aussi d'autres formateurs.

C'est-à-dire ?

C'est-à-dire le ressenti d'autres formateurs qui ont aussi verbalisé le fait qu'il est beaucoup plus apprenant pour l'étudiant d'arriver à la réponse lui-même, plutôt que de lui donner la réponse. Et ça c'est quelque chose… ça fait partie de mes fondements, j'en suis convaincu. Et à partir du moment où j'en suis convaincu, je sais que c'est vers là qu'il faut que j'aille. Mais je sais aussi que… le sachant que je suis peut prendre le dessus…. Et donc du coup, devenir anti-pédagogique ! (rires) d'accord ? Et donc du coup, c'est en cela que je mets mon manteau, une espèce de frein (rires), pour essayer de me contenir. Voilà. Et c'est ça qui est difficile. Et c'est pour ça que je te dis que ça nécessite une extrême concentration de ma part… euh… c'est de contrôler tout ce que je vais pouvoir dire et comment je vais pouvoir le dire.

Donc tu es vraiment complètement tout le temps dans ce contrôle…

J'essaie. Essentiellement je te dis dans la simulation parce qu'on est dans la réflexivité, mais aussi dans ma manière d'amener un TD hein…

Ça, c'est nouveau pour toi ?

Oui. C'est nouveau depuis… je suis formateur maintenant depuis 2010… je pense que ça fait maintenant deux, trois ans que je pratique ça.

Et qu'est-ce qui a vraiment amené ça ? La simulation a sa part là-dedans ou pas ?

La simulation a fait grandir ça. Mais c'est l'expérience d'un formateur avec vingt ans derrière lui qui un jour m'a révélé la manière d'amener la réflexion.

Oui, c'est-à-dire que tu l'as vu pratiquer…

Oui

… ou c'est en l'entendant ?

Je l'ai vu pratiquer, et surtout je l'ai vu me reprendre quand moi je faisais pas bien.

Oui, il t'a donné un feedback…

Voilà. Et c'est… c'est ce genre de petite claque qu'on reçoit de la part de nos… de nos pairs… plus âgés, plus expérimentés, qui nous fait nous poser des questions à un moment donné. Et qui donc forge notre pratique. C'est ça. C'est en ça que, effectivement, j'essaie en tout cas d'être toujours dans cette attitude. Qui, comme elle est nouvelle pour moi, est pas facile. Et c'est pour ça que je dis que je me contiens.

Très bien. Alors je te propose un autre extrait… c'est la suite de cette situation-là. Donc un petit peu plus tard, vers la fin du débriefing, avant la conclusion, je vais te proposer le petit échange qui a lieu.

EXTRAIT : (55 ➔ 1h) (**B03 : 54' ➔ 58'30 (p.6) sit1mt IFSI asthme** : *Fin du débrief. avant conclusion : échanges autour du positionnement et du leadership : fait émerger, interroge, conceptualise.).*

Alors… oui, j'ai souri à deux moments… parce que je me souviens très bien que dans cette situation on avait atteint les deux objectifs, à savoir la communication et le recueil de données. Et donc du coup, on s'attache… moi, personnellement je me suis attaché à quelque chose… le fameux… les fameuses valeurs que je disais… le positionnement. La posture. Et donc je souhaite revenir, avec au moins deux étudiantes, là-dessus. Une qui avait une posture qui, à mon avis, n'était pas adéquate, mais qui se mettait en avant. Et puis l'autre qui avait une posture qui était plutôt bien, et je voulais savoir comment est-ce qu'elle se ressentait dessus. Celle qui avait une posture qui, à mon avis, n'était pas adéquate, elle me dit « je me suis sentie inutile à un moment donné », et j'ai pas rebondi dessus. Et je ne souhaitais pas rebondir parce que justement je trouvais que son positionnement était pas idéal. Et je souhaitais qu'elle réfléchisse dessus. Donc je ne rebondis pas. Voilà. Je lui laisse cette information « à un moment donné, je me suis sentie à l'écart »… oui, d'accord. Et puis l'autre, qui, à mon avis avait pris les bonnes décisions, elle dit « je l'ai mis demi-assis, mais bon, je savais pas trop… », elle ne valorisait pas ce qu'elle avait bien fait. Donc du coup, effectivement, avec elle, je reviens sur son positionnement, et là je la félicite, je lui dis « oui, c'est bien », voilà. Donc ça c'était une volonté de ma part. Cette volonté de ma part de faire prendre conscience à l'autre qu'elle n'était pas à sa place, mais sans la stigmatiser… voilà, je la laisse avec son propre

ressenti. Mais parce que je connais aussi l'étudiante. D'accord ? cette étudiante, je sais que c'est une étudiante qui prend énormément de place. Donc effectivement, le fait qu'elle dise « je me sens pas à ma place », pour moi c'était gagné.

D'accord. Et du coup tu régules aussi les échanges.

Voilà… enfin… comment ça je régule les échanges ?

Eh bien tu ne lui laisses pas la place qu'elle pourrait prendre dans le groupe.

Exactement. Exactement. Et puis l'autre étudiante qui ne s'est pas, à mon sens, assez valorisée, je la mets en avant et je la félicite. Ensuite… voilà. Voilà mon propre ressenti sur ce que j'ai entendu. Et puis ensuite, eh bien je suis dans les échanges après… dans le participatif. Après je sais pas sur quoi tu voulais que je revienne…

C'était effectivement cette place donnée aux étudiants que tu cherches à mettre en œuvre… et que tu mets en œuvre de fait. Cette considération positive aussi, hein, « oui, ce que vous avez fait c'était important, etc. », et puis aussi quelque part, je trouve, la façon de faire émerger les choses… de laisser la parole et de guider, comme tu l'as dit tout à l'heure, d'ailleurs. Là on voit bien que tu le fais. Tu poses aussi du concept. Le leadership, le followership. Sur la question de « faut-il… oui, le suiveur il a aussi son rôle », ça je trouve que tu le fais émerger…

Alors, je l'amène naturellement parce que… je pense que la grille CRM… je pense qu'elle est essentielle pour comprendre notre savoir-être. Et donc j'ai… même si je l'ai pas sous les yeux, j'ai les éléments essentiels de la grille CRM. Et je reviens systématiquement là-dessus. Et puis sur le leadership, il me paraissait important qu'ils comprennent… mais ça, je fais aussi appel à moi, mon propre ressenti, mon vécu en tant que soignant aussi hein… qu'ils comprennent la notion de suiveur et la notion de leader. Et que finalement il y a rien de mal à être un suiveur, et il y a rien de mal à être un leader, quand le leader ne devient pas un mauvais leader. Et ça… on était pas allé jusque-là, mais il y a une étudiante qui rebondit dessus en disant « oui, mais il faut toujours avoir le regard… » et là, c'était du pain béni pour moi !

Oui, absolument, donc c'est arrivé vraiment sans que toi tu l'induises, du coup…

Ah oui. Ah oui…

Mais du fait de l'expérience qu'ils ont vécu.

Exactement. Mais comme beaucoup en simulation, des fois tu sais pas où c'est que ça va partir, hein ! tu sais pas où c'est que ça va partir, et finalement tu rebondis sur quelque chose qui te parait adéquat à ce moment-là et tu y vas. C'est pour ça qu'il faut, je pense, quand tu fais de la simulation, avoir un vécu de soignant derrière, et puis un vécu de formateur, hein. Un vécu de soignant pour pouvoir rebondir sur des situations et pouvoir les juger, les analyser. Mais aussi un vécu de formateur pour pouvoir un, réguler les choses, et puis avoir la manière de. Avoir la manière de. Donc c'est pour ça que… tu sais pas où ça part, mais il faut avoir les outils et les arguments derrière, faut avoir la boite à outils derrière.

Faut avoir la boite à outils…

Ah oui. Enfin, faut avoir les connaissances et la boite à outils. Les connaissances, c'est le soignant. La boite à outils c'est le formateur.

Et alors dans ta boite à outils, il y a quoi ?

Ben on en a parlé tout à l'heure hein, c'est-à-dire le fait de pouvoir amener des éléments d'analyse aux étudiants, mais pas leur amener l'analyse. Et puis surtout susciter le questionnement. C'est ça, voilà.

Donc des techniques de communication en fait.

Exactement. Alors dans nos techniques c'est aussi… et ça je te l'avais déjà dit… c'est une certaine proximité avec les étudiants. Je suis très proche des étudiants. Je suis – je pense – dans ma communication verbale mais aussi non verbale, extrêmement souriant avec les étudiants. Et ça je pense que c'est essentiel pour la parole. Et ça je m'en rends compte. Je le sais. Et ça fait aussi partie de ma manière d'être. Le fait que je parle doucement et calmement, ça aussi, ça pose les choses. Voilà. Ça c'est des boites à outils, ça.

Et du coup ta voix…

Que je n'aime pas !... oh, ça va là, on sent pas trop mon chuintement, mon zozotement… on le sent pas trop.

Non, on le sent même pas du tout !

Oh… (rires)

Non, ta voix est effectivement très calme, très posée. Et donc ça, ça fait partie… consciemment, tu te dis que ça fait partie de ta boite à outils.

Ouais. Ah oui. Ça… ça serait pour moi inconcevable d'avoir un formateur en face de moi qui essaie de faire ré-émerger de l'analyse, donc de la réflexion, si quelque part je ne sens pas avec lui une certaine… pas une connivence, mais une confiance. Et… qu'est-ce qu'il y a de plus mise en confiance que quelqu'un qui parle calmement, de manière tempérée, qui a un visage ouvert. Donc voilà… enfin ça participe.

Certes… Ah oui, je voudrais avoir ton commentaire à propos d'une situation… alors là c'était la troisième situation, c'est-à-dire que toi tu étais toujours dans le débriefing. Et c'était la situation du patient qui faisait le DT. Donc avec cet acteur… magnifique ! Extrêmement réaliste ! et donc le groupe revient, le trio revient en salle de débriefing et tu vas donc demander à Emma sa réaction.

EXTRAIT : (1h07'30) **B06 : 12'48 ➔ 14'56 (p.9) sit3mt IFSI DT** *: réaction Emma / jeu de l'acteur & immersion*

Ça ne m'intéresse pas parce que c'est pas là où je veux aller. Du coup, je la laisse parler parce que j'ai pas envie de lui couper la parole, mais c'est pas ce que je souhaite faire partager au groupe. Même si ce sont des éléments intéressants hein, ce qu'elle dit, effectivement le vécu du patient… mais c'est pas là où je veux aller. Donc… donc je rebondis pas (rires). J'écoute (rires). Voilà.

Alors après, il y a eu d'autres moments… d'ailleurs je vais te proposer la suite. Mais je voulais revenir sur la réaction première de cette étudiante par rapport à la réalité de la situation. Comment…

Ben… elle fait de l'analyse à ma place.

C'est-à-dire ?

Elle dit… en fait tout ce que nous on souhaite que soit mis en œuvre dans la simulation, c'est-à-dire que ce soit au plus proche de la réalité, que le jeu d'acteur, finalement elle conclut elle-même que le jeu d'acteur ça va faire en sorte qu'on rentre ou qu'on rentre pas dans la simu… et que… elle s'est sentie dedans tout de suite. Donc c'est… c'est finalement notre finalité qu'elle est en train de conclure ! enfin qu'elle est en train d'analyser. Donc pour moi, très bien. C'est du petit lait, là.

Ça, cette notion de fidélité à la situation réelle, pour toi, comment tu le vois ? (1h11'29)

Ben je l'ai dit au tout début de la simulation, je veux absolument qu'on fasse la différence entre le jeu de rôle et la simulation. Et pour moi, j'avais dit sur cette simulation, le fait qu'il y ait pas de verre d'eau et qu'on amène une espèce de compresse, qu'il y ait pas de Turbuhaler, qu'on ait un espèce de machin pour faire le Turbuhaler, déjà pour moi, ça faussait… ça faussait la simu. Et ça, c'est tout ce que je déteste ! Vraiment, ça… ça pourrait me mettre même en colère. Et même me dire… enfin… j'ai rien à faire ici ! Alors ça, ça me met en colère parce que… parce qu'on n'est pas dans du jeu de rôle, quoi !

Tu as l'impression qu'il y a des divergences de vue, là, au niveau de l'équipe, par rapport à cette dimension-là ?

… J'ai envie de dire non… Tu vois… J'ai envie de dire non. Mais malgré tout… euh… ça a pas choqué Nora ! ça a pas… Donc je me dis que finalement… ben… on va peut-être revenir là-dessus, quoi ! (rires). Ouais, ça, ça m'a gêné. Oh là, là, ça me gêne dans… Les problèmes techniques et le fait qu'on fasse du jeu de rôle, du mime, ça, ça m'agace ! Voilà. Ça, ça m'agace.

Parce que c'est pas en phase avec ta perception, ta conception de la simulation ?

Pas en phase effectivement avec ma conception de la simulation. La simulation, ça doit être au plus proche de la réalité. Je dois être dans la réalité pour pouvoir analyser au plus proche de ce que je ferais. Voire même à la limite, moi je vois la simulation dans le propre environnement de l'étudiant, c'est-à-dire pourquoi pas mettre des caméras et puis analyser sa propre pratique en situation réelle. Bon, ça, on sait très bien que c'est pas possible ! c'est pas envisageable. Donc on essaie de calquer au maximum, mais soyons bons dans le calque quoi ! soyons super bons ! alors je me dis on est perfectible… (rires). Voilà… maintenant… maintenant je sais pas… si tout le monde est sur la même longueur d'ondes. Voilà. Peut-être que ça n'embête que moi hein finalement ? peut-être que ça n'embête que moi… parce que finalement la qualité des échanges elle y est… mais peut-être qu'on aurait de meilleurs échanges… ou en tout cas une meilleure perception des choses si justement on avait la technique adéquate. Ou le matériel adéquat… On se serait peut-être aperçu qu'elle sait pas se servir d'un Turbuhaler l'autre… enfin je dis

l'autre, l'étudiante. Parce que c'est des petits gestes techniques finalement, qui pourraient être débriefés, et que les étudiants ne repèrent pas, avec une mauvaise analyse…

Je fais du coup le lien avec le lendemain au X.

Alors le lendemain au X, c'était pareil ! il y avait pas le matériel qu'il fallait… Moi je pensais arriver dans un endroit… c'était la première fois que je me pointais au X. Je pensais arriver dans un endroit où tout était préparé à l'avance, j'avais qu'à me servir dans le matériel, machin… Ben on a couru dans tous les sens rechercher des choses, des trucs, des machins ! Refaire un protocole… Bon le protocole, c'est un peu de ma faute… J'avoue, c'est moi qui l'ai oublié. Je l'avais préparé, je l'ai un peu oublié, bref. Mais dans la seringue… la seringue de 20 qu'on a passé je sais pas combien de temps à chercher et tout… Ouais, c'est pas agréable. C'est pas agréable. Le son qu'on entendait pas, enfin voilà, pffft… Pleins de choses comme ça qui phagocytent l'étudiant, qui phagocytent sa prise en charge et qui du coup, diminuent nos éléments d'analyse, quoi.

Les éléments sur lesquels tu vas pouvoir travailler…

Ben oui ! c'est évident ! c'est évident. Si j'ai envie de les voir débriefer sur… oui, encore je prends l'exemple du Turbuhaler. Comment est-ce qu'elle règle le Turbuhaler… parce qu'à un moment elle s'en sert et qu'elle lui mette une compresse parce qu'elle a rien trouvé d'autre… voilà, moi ça m'embête ! ça m'embête. Pour pas dire autre chose. Voilà.

OK.

Je me suis un peu emporté ! (rires)

On voit que ça te… que c'est un point aigu…

Oui, c'est un point aigu, comme la technique, voilà.

Ça devrait être secondaire dans le vécu de la…

Oui, alors quand c'est un petit détail qu'on oublie, parce qu'on n'est pas… faut pas se leurrer hein, on n'est pas toujours à 100% dans la simu. Mais je trouve qu'effectivement nos scénarios devraient peut-être être mieux briefés, avec des enveloppes qui reprennent tout le matériel dont on a besoin. Essentiellement besoin. Qu'il n'y ait qu'à reprendre l'enveloppe, quoi ! ou le sachet, ou la sacoche. Mais voilà. Encore une fois, c'est la zone de perfectibilité dans laquelle il faut s'inscrire.

OK. Alors on va revenir à la suite de cette situation-là. Je te propose un dernier extrait de débriefing. Qui est quelques minutes après…

EXTRAIT : (1h16'50 ➔ 1h18'34) (**B06 : 17'54 ➔ 19'34 (p.9) sit3mt IFSI** *: « qu'est-ce qui vous a fait prendre conscience ? » : laisse émerger les éléments)*

Mon but, là, c'est de revenir sur la clinique et de leur faire prendre… de revenir sur leurs connaissances. Donc là on n'est pas du tout… mais c'est lié hein… donc l'objectif je le rappelle sur des deux séances, c'est le mode de communication et le recueil de données. Mais moi, il me paraissait essentiel, pour faire un recueil de données, d'avoir les connaissances. Et là, je voulais m'assurer que tout le monde savait ce que c'était. Que tout le monde savait d'où on partait. Et c'est pour ça que je m'attache à savoir si ils ont eu cette analyse clinique en amont, ou pendant.

Donc manifestement c'était pendant.

Exactement. Donc peut-être que j'aurais dû revenir ensuite sur le raisonnement clinique en amont, c'est-à-dire de dire « finalement avant de rentrer dans une chambre, à quoi je peux m'attendre chez ce type de patient avec ce type d'antécédents ? », mais j'y ai pas pensé sur le coup. Parce que je voulais m'attarder plus sur la clinique. Et les manifestations. Voilà. Pour avoir des éléments d'analyse derrière en termes de recueil de données.

A un moment donné aussi tu as… alors c'était un petit peu plus loin… tu as fait appel à leurs connaissances de façon plus précise, en leur posant la question sur la mesure du DT, sur le score…

Oui, le score de Cushman.

Voilà. Et tu leur as demandé si elles le connaissaient. Tu te souviens ? elles t'ont dit non…

Elles m'ont dit non, et après elles m'ont dit « ah, ben oui, si, mais nous on l'appelle autrement ».

Mais avant qu'elles te disent ça, tu leur as dit « ben je vous renvoie… »

Oui, alors moi, voilà, c'est typiquement en fin de séance où j'ai envie d'une diapo qui reprenne, eh ben voilà… « ce qui peut vous aider, le score de Cushman, comment est-ce qu'on peut le mesurer ? patati, patata… ». C'est pour ça que je les ai renvoyés à leurs connaissances, que je pensais qu'elles avaient et je me suis aperçue après qu'elles n'avaient pas, et finalement elles l'avaient quand même… parce qu'elles l'appelaient autrement. Mais non, j'étais plutôt satisfait en tout cas. J'étais plutôt satisfait de cet apport de connaissances et je pense qu'elles-mêmes étaient aussi satisfaites du fait qu'un élément nouveau… elles puissent dire « mais si, en fait, on le savait ! ». Donc ça valorise du coup. C'était pas mon but à ce moment-là. Ah non, c'était pas du tout mon but de les valoriser, de dire « ah, vous savez, c'est bien »… c'était vraiment d'apporter des choses nouvelles en fin de séance. Et puis finalement ça s'est bien régulé. Ils le connaissaient donc ils ont pu faire le lien. Et puis surtout ils ont pu avoir un nom différent qu'ils pourront entendre après ailleurs. Donc au moins je me dis, ils l'ont entendu au moins une fois.

D'accord. Donc voilà pour les débriefings. A un moment donné, tu as sollicité l'acteur.

Oui.

Dans la situation 3 justement. Tu te souviens ?

Oui. Alors moi, quand j'interroge l'acteur… pfft… c'est toujours difficile…. C'est essentiellement pour avoir son ressenti en tant que patient. C'est-à-dire comment est-ce qu'il s'est senti pris en charge à ce moment-là ? Pour que lui puisse renvoyer aux étudiants son ressenti. Alors… je trouvais l'acteur un peu trop bienveillant… puisque moi effectivement j'aurais souhaité qu'il dise « à un moment donné je me suis senti seul, délaissé… ». Ça m'aurait permis d'avoir des éléments pour rebondir… Mais je trouve que c'est la plus-value d'avoir un acteur. C'est, à un moment donné, de lui demander son vécu. A l'inverse. Comment est-ce qu'il s'est senti pris en charge ? Sinon… enfin… je trouve que ça perd un peu son intérêt… Et je trouvais que Nora finalement n'avait pas fait intervenir suffisamment les acteurs, c'était juste un prestataire de service. Et ça, je trouvais ça dommage aussi.

Je te propose d'écouter la réaction du comédien…

Ah oui… qui était un peu volubile…

Et tu vas voir au début ce qu'il dit…

EXTRAIT : (1h23'12 ➔ 1h26) **(B06 : 43' ➔ 45'50 :** sollicite l'acteur qui fait son feedback positif aux ESI et dévoile la stratégie de connivence avec le formateur)

Bon… donc effectivement le début, ça m'intéresse pas… il explique comment il s'est mis en situation. Mais après effectivement ce qu'il va renvoyer aux étudiants… on aurait pu, hein, continuer. Mais je trouve qu'on avait fait le tour. Et puis je trouve que ça avait un peu dissipé le groupe. On rigolait beaucoup. On commençait déjà à bouger sur sa chaise. Je trouvais que là, je trouvais qu'on n'avait plus, physiquement, l'attention du groupe. Et donc les niveaux d'échanges auraient pas été adéquats. Alors je l'ai juste laissé parler parce que ce qu'il a renvoyé aux étudiants me paraissait essentiel. Il avait fait le tour finalement lui-même… dire « je l'ai rassuré, je l'ai touché, j'ai fait de l'empathie, machin »… voilà. Ça suffisait à comprendre effectivement et à analyser de soi-même sa propre pratique. Donc je l'ai laissé parler.

C'est-à-dire qu'en fait dans son intervention, il y avait à la fois le patient avec ses ressentis de patient, et à la fois l'acteur patient simulé avec ses stratégies qui avaient été décidées…

Exactement. C'est ça. Donc il fait sans arrêt le ping-pong. Pas trop au début. Mais bon, il a dit ce qui me semblait intéressant. Et d'ailleurs je pense que c'est la fin de la simulation parce que je coupe derrière.

C'est ça oui.

J'ai pas envie de rebondir parce que je te dis, il n'y a plus d'écoute, il y a plus d'échanges, on est dans autre chose. Voilà. Mais je trouvais essentiel que l'acteur puisse donner son point de vue en tant que patient par rapport à sa prise en charge.

La question justement de la relation formateur-acteur, comment tu la perçois ? (1h27'47)

Ben… il doit y avoir quand même une certaine connivence. La connivence elle est bien évidemment en amont dans la construction. Alors ça, ils ont les scripts bien avant. Euh… mais peut-être que c'est des choses, effectivement, c'est des choses dont on n'a pas parlé avant. Et peut-être que j'aurais dû leur dire que, en fin de simulation, je vais les faire intervenir sur ce qu'ils ont ressenti en tant que personne soignée. Ouais, ça c'est des

choses que j'ai pas fait et que je pourrais faire… dans la perfectibilité… encore… (rires). Non, c'est vrai ! Mais la relation elle est essentielle. Elle est essentielle parce que, encore une fois, on l'a vu, c'est le formateur qui va dire à l'acteur « tu montes ou tu descends, tu baisses le curseur ». Et puis aussi c'est lui qui ressent les choses à la fin et ça me semble essentiel. Donc c'est pour ça que je… et ça j'y reviens, je pense qu'il faut continuer de prendre des acteurs, et pas le faire soit avec des étudiants, soit avec un autre formateur, ce qui casserait la relation. Dans un sens et dans l'autre. Mais effectivement il faut pouvoir la construire en amont. Alors je me dis qu'avec le temps, on va continuer d'avoir un pool d'acteurs qui seront sensiblement les mêmes, et qui donc seront sensibilisés à notre pratique.

Oui, c'était la première fois pour tous les deux.

Exactement. Donc ça ne peut que s'améliorer. Oui, c'est essentiel.

OK. Je vais revenir sur la clôture de la séance, à la fin de la journée. Qu'est-ce que tu as fait à ce moment-là ? tu te rappelles ? (1h29'54)

Oui je me rappelle. Je leur rappelle les règles de confidentialité. Et de bienveillance. Et puis je leur rappelle aussi que ce qui est ici reste ici. Et que c'est des éléments d'analyse… alors je sais plus si c'est à eux que je le dis « ce que vous avez vécu là peut faire résonnance dans un mois, six mois, dix ans ». Je sais plus. Je crois que c'est le mardi que je leur dis ça ? Et que au contraire il faut continuer de faire vivre cette réflexion. Euh… non, eux je leur fais juste un rappel de la bienveillance. Du fait que ce qui s'est passé entre eux, les échanges qu'on a eus, ben ils restent entre nous. Et que ça leur servira à leur construction. Et je leur rappelle aussi le fait de… qu'ils aillent pas dire à leurs collègues ce qu'il s'est passé, ce qu'il s'est pas passé, de manière à ce qu'ils soient dans la même surprise qu'eux. Voilà. Je crois que c'est là-dessus que je conclus.

D'accord. Je vais te proposer d'entendre une partie de cette conclusion

EXTRAIT : (1h31 ➔ **1h34'47**) ***(B10 : 1'53 ➔ 5'11 p.16*** *« quels étaient nos objectifs ? » = identifier vos atouts et vos difficultés, présente visée du questionnaire et son « anonymat »)*

Ben je savais pas que j'avais dit ça ! (rires). Finalement… on se laisse emporter…

C'était pas prévu ?

C'était pas prévu ? si c'est plus ou moins prévu… c'est… quand je leur dis « vous allez pouvoir remobiliser les choses » pour continuer à les faire travailler, voilà… Non, je ne me souvenais plus que je leur avais dit ça. Mais effectivement c'était le but général de la simulation ! C'était pas le but des séances de simulation, c'est le but général de la simulation. Que je leur rappelais. Et que finalement je leur stipulais qu'ils continuent leur propre introspection, en dehors de la simulation, mais grâce à cette séance de simulation. Voilà. Et concernant les buts… en fait je m'aperçois que je conclus la journée… je suis revenu sur mes objectifs… je trouve qu'ils ont effectivement compris un des objectifs, pas l'autre. Et c'est pour ça que je suis un peu agacé d'ailleurs.

L'autre c'est…

C'est le recueil de données. Je suis un peu agacé mais je le fais pas ressentir. Je leur dis « mais c'est une plus-value infirmière, ça ! », et voilà, et j'en remets une couche… un peu de valeur infirmière… Et ça, je trouvais ça dommage qu'ils l'aient pas assimilé. Qu'il y avait une plus-value à faire valoir, c'était le recueil de données, c'était l'analyse clinique. Voilà, ça je trouvais ça dommage. On est sur la conclusion, voilà, je leur dis.

Alors maintenant le questionnaire de satisfaction… (1h36'33)

Oui… alors ce fameux questionnaire de satisfaction avec cette fameuse… case anonyme… que je…. Alors quand je… Anne, le chef de projet de la simulation, me présente la simulation – je crois que c'était au mois de septembre – quand je viens d'arriver, je fais une séance avec elle d'ailleurs… Effectivement, je comprends qu'il faut évaluer notre pratique et que ça fait partie d'ailleurs d'un travail de recherche… Et pour moi, il est inconcevable que cette évaluation soit nominative ! Et donc effectivement, je transmets aux étudiants que l'évaluation, elle est anonyme ! Et là, Nora arrive sur le fait en disant « mais non, c'est pas anonyme ». Et là, elle casse un peu mon déroulé… Elle casse un petit peu le fait que l'étudiant puisse s'exprimer avec toute la mesure et la démesure qu'il a. et ça, je trouve ça dommage. Et c'est pour ça que je reprends le flambeau en disant « non, si vous voulez pas… » Et là, j'assume. J'assume, même si je me ferai taper sur les doigts après. J'assume. Je dis « si vous voulez le rendre anonyme, vous continuez de le rendre anonyme ». Parce que pour moi le qualitatif est essentiel. Donc j'assume. Et puis a priori, rebelote le lendemain… (rires) rebelote le lendemain ! et là, plutôt… Daniel va dans mon sens « Oui, c'est vrai ça n'a aucun intérêt ».

Parce qu'effectivement l'intention de ce questionnaire, c'est aussi qu'il soit versé au dossier de l'étudiant, puisqu'il y a son… le référent pédagogique qui est notifié sur la feuille, et que ce document reste non pas pour le groupe simu, mais dans le dossier de l'étudiant.

C'est ça. Et donc du coup… j'ai peur qu'en évaluant l'évaluateur, il y ait quelque chose de… qu'il y ait pas un réel ressenti des choses… alors que nous, ce qu'on veut vraiment, c'est savoir finalement nos séances comment elles se sont passées ! Et je trouve que… je trouve que là on n'est pas raccord. En tout cas sur l'objectif. Alors j'en ai pas rediscuté avec le chef de projet… je pense que j'y reviendrai avec elle. Mais voilà… quel est le but ? Quelle est la finalité de cette évaluation ? Est-ce que c'est nous faire progresser, nous faire changer nos pratiques ? Ou est-ce que c'est de le mettre dans le dossier de l'étudiant pour dire qu'il a fait de la simulation ? Et la ressortir « ah ben vous avez trouvé ça bien ? » ah ben oui, forcément qu'il a trouvé ça bien ! C'est nominatif et c'est dans son dossier ! Donc euh… voilà, il y a quelque chose un petit peu d'interpellant… pour moi. Si ça se trouve, qui n'interpelle que moi, d'ailleurs ? Mais sur lequel je reviendrai, oui.

Pour terminer, la question de la coordination avec ton binôme. Donc c'était la première fois avec Nadia, c'était aussi la première fois avec Daniel. Pour rester sur la situation de lundi avec Nora. On s'était vus dans le débriefing à chaud et tu avais évoqué que à quelques moments, toi tu n'aurais pas du tout travaillé de cette façon-là. Mais qu'avec le recul elle était arrivée aussi aux conclusions attendues. Mais il y avait un petit peu ce…

Ce travail par compétences.

Voilà, il y avait ça et puis le fait que finalement vous aviez des approches différentes ?

C'est ça.

Est-ce que tu peux développer un petit peu là-dessus ?

Alors… pour le moment je suis un petit peu aussi dans l'observation. C'est-à-dire que j'essaie, à travers la pratique de chacun, de savoir quelle est la pratique de l'IFSI… parce que j'ai eu une présentation générale, un ressenti général, et je voudrais voir un petit peu comment chacun gère un petit peu la simulation, que je me calque au maximum. Donc c'est vrai que je suis dans une phase d'observation. Et d'analyse forcément. Plus que dans une phase de revendications. Donc, je suis agréablement surpris de la manière dont Nora fait le lien avec les compétences, chose qu'à l'heure actuelle je pourrais faire, c'est pas si complexe que ça, mais sur lequel j'ai pas l'habitude. Donc effectivement c'est des choses qui m'interpellent. Et en plus je sens que ça fait écho aux étudiants. Donc je me dis, oui, c'est une plus-value qu'il faut que je mette en œuvre.

Il faut que tu ajoutes ça dans ton…

Que je l'ajoute. Alors, c'est pas vraiment facile… La preuve, c'est que le mardi je réajuste pas. Mais parce que aussi il faut que je me donnes un peu de temps aussi… donc je suis agréablement surpris par ça. Et puis… je suis un petit peu sur ma réserve sur la manière dont Nora a débriefé, sur le fait que j'ai le sentiment qu'à un moment donné, elle a donné les éléments d'analyse…. Alors… on est toujours plus à l'écoute de ce que les autres font plutôt que ce que soi on fait… Si ça se trouve, moi aussi je donne des éléments d'analyse…. Et c'est pour ça qu'encore une fois, je trouve que c'est intéressant que chacun puisse se filmer en train de faire son propre débriefing. Et qu'on puisse, nous, s'analyser sur notre propre pratique. C'est toujours plus facile de voir les autres, que de se voir soi. Donc voilà. Donc probablement que moi aussi j'ai des défauts en termes d'analyse, que j'ai des défauts… sauf qu'à un moment donné, Nora me demande lesquels, donc forcément je lui dis quoi ! (rires)

Oui alors justement… je voulais revenir aussi là-dessus. Vous avez fait un débriefing du débriefing…

C'était pas prévu.

C'était pas prévu.

Pas du tout.

Qu'est-ce qui s'est passé ? Comment et pourquoi ça s'est passé ?

Enfin… on est… deux formateurs avec le même but, la même finalité, le même travail, qui faisons exactement la même chose et en plus en même temps ! Donc à un moment donné il parait… et avec le même groupe… donc il nous paraissait quand même intéressant de savoir un petit peu notre ressenti par rapport à ça. Ben pour être encore une fois dans l'amélioration. Et puis aussi dans le réajustement. Moi, il me paraissait essentiel de faire ça dans le sens où encore une fois, je viens d'arriver, voilà, est-ce que je suis bien à ma place en tant que débriefeur, en tant que formateur, est-ce que je suis bien à ma place avec toute la schématique qu'il y a autour de la simulation dans cet IFSI. Est-ce que je colle au profil en gros ? et puis Nora me demande aussi mon ressenti par rapport à se séance

de débriefing donc moi, je me base essentiellement sur mes connaissances théoriques et pratiques… en termes de simu. Donc voilà, je trouvais essentiel qu'on puisse le faire, qu'on puisse réajuster. Et du coup, ça… alors je sais pas si c'est le débriefing, si c'est l'honnêteté du débriefing, ou si c'est le fait d'avoir travaillé ensemble… on a pu se trouver des points communs. Et pour moi qui suis nouvel arrivant, ça m'a donné… j'ai eu le sentiment que Nora m'avait vu avec un autre regard. Et que il y avait une complicité professionnelle qui s'était donc installée, à ce moment-là. Et ça, je l'avais… mais alors pas du tout prévu ! Et je ne peux pas te dire si c'est la simulation en elle-même, si c'est la manière dont on a mené nos débriefings ou si c'est notre manière dont on s'est débriefé entre nous, avec toute l'honnêteté qu'il y a eu… qui a permis ça.

C'est-à-dire que là, depuis cette séance, votre relation a changé ?

Oui, je l'ai senti. J'ai senti que ça avait amené quelque chose, que ça nous avait fait prendre conscience à chacun qui on était en tant que formateur.

C'est-à-dire que ça a bousculé un peu vos représentations l'un de l'autre…

… ouais… bousculé c'est un grand mot… ce serait plus des éléments de compréhension de l'autre. Ouais, plus des éléments de compréhension. Et pareil avec Daniel hein… pareil avec Daniel. Alors dans une moindre mesure parce qu'avec Daniel je parle beaucoup plus facilement qu'avec Nora. On a beaucoup plus d'échanges. Et puis probablement aussi que j'ai ma représentation de Nora… représentante qualité, donc très… psychorigide, voilà (rires)… et donc effectivement ça m'a amené à un regard différent. Une compréhension.

OK. Moi j'ai eu le sentiment… mais alors tu vas me dire si je me trompe… j'ai eu le sentiment que tu étais un petit peu… dans votre relation avec Nora, tu étais un petit peu le tutoré et elle la coach. Dans la façon dont vous communiquiez, en tout cas au début.

Ah ben complètement. Moi je me laisse faire, hein. Au début, un, je me laisse faire parce que j'ai pas la tête à ça. Mais je me laisse faire aussi parce que c'est la première fois que je travaille avec Nora, que Nora a l'habitude, qu'elle est dans son environnement, qu'elle est dans ses locaux, qu'elle est dans… et que moi, je m'y sens pas encore à l'aise, donc forcément, j'ai une situation… enfin je suis dans la situation… comme je ne maitrise pas l'ensemble des choses, je me laisse un peu porter. Après effectivement je suis plus à l'aise et donc je…

Et d'ailleurs, ce qui s'est passé, c'est qu'à la suite de la première situation, à l'intersession, donc tu venais de débriefer, tu te rappelles ce qui s'est passé là ?

Je viens de débriefer la première situation…

On fait la pause, les étudiants sortent… et vous traversez le couloir pour aller préparer la deuxième situation. Et là, Nora te parle.

Je sais pas… elle me demande comment ça s'est passé ?

Elle te renvoie un feedback. Sur la façon dont tu as mené le débriefing.

Ah, elle me dit « ah ! t'es d'un calme ! », c'est ça ?

Ouais.

Elle me dit « ah ! t'es d'un calme ! », ah oui, oui, elle me dit ça. Et je me dis « ah bon ? » et je suis surpris moi-même. Je suis surpris. Mais en même temps je suis pas trop surpris parce que je sais que je contrôle. Donc voilà (rires)… oui, donc je suis plutôt agréablement surpris quand elle me dit ça.

Donc là, elle se pose en fait en évaluateur quelque part… où elle te renvoie, et avec un certain étonnement, en tout cas dans ce que j'ai perçu, ce qu'elle a pensé de toi.

Oui. Oui. Et je le prends un peu… vraiment… de manière très souriante et très agréable. Je trouve ça plutôt bien. Parce que je sais que je ne suis pas comme ça ! enfin… que je suis pas comme ça… que je suis un tempérament un peu explosif, un peu… je suis pas volubile, mais bon… voilà, je parle beaucoup… et je sais que… probablement elle a cette représentation de moi… et que donc, là, à ce moment-là, ça renivelle les choses.

C'est-à-dire que tu reviens à un niveau plus symétrique…

Pas tant que ça, ça renivelle mes compétences de formateur…

Tu as gagné du…

C'est pour ça que je te dis que j'ai l'impression qu'on a eu une relation qui s'est construite. Parce que moi, je sais comment elle est et puis elle, elle a compris quelque chose aussi de moi. Parce que finalement aussi elle m'avait pas vu travailler, elle sait pas comment je suis, hop… et voilà. Non, ça a construit quelque chose. Et ça c'est une des choses positives que j'ai retenu de cette simulation. C'est le lien avec… alors que au tout début, j'étais plutôt réticent à faire de la simulation à deux formateurs, un qui se tait, l'autre qui regarde, et puis inversement, voilà. J'étais… je comprenais pas trop le… la schématique… ça me dérangeait presque.

Oui, parce que toi tu avais l'habitude de faire seul, c'est ça ?

Exactement. Et puis finalement ça a construit quelque chose que je n'avais pas envisagé.

Donc c'est une découverte intéressante…

Ah oui. Complètement, complètement. Oui, c'est ça… c'est que finalement on comprend… qui est l'autre, professionnellement. Et ça, c'est essentiel.

Pourquoi c'est essentiel ?

Ben c'est essentiel dans le sens où on travaille ensemble. C'est essentiel dans le sens où on guide des étudiants ensemble, on accompagne des étudiants ensemble. Et dans la guidance et l'accompagnement, il y a aussi une part de soi. Qu'il faut qu'on comprenne un petit peu. Comment est l'autre. Et qu'on reste pas sur nos propres représentations… de psychorigidité ! voilà. Donc, non, non, toute expérience enrichit toujours. C'était un de mes formateurs qui disait ça quand j'étais à l'école de cadres, toute situation même si elle est bonne ou mauvaise, elle enrichit. Et là, c'en est la preuve finalement. C'est que j'en avais une mauvaise représentation et la simulation m'a permis d'en avoir une nouvelle… un nouveau regard. Oui. Enfin la simulation… la méthode utilisée. C'est-à-dire le double…

Le binôme.

Oui, le binôme.

Euh… je pense que nous sommes au bout de ce que j'avais prévu de voir avec toi. Est-ce que tu as envie d'ajouter quelque chose, de commenter.

Oui. Honnêtement, il y a des choses sur lesquelles… que je ne m'apercevais pas de moi….Euh… j'avais la volonté d'y arriver… et ça m'a confirmé un certain nombre de choses.

C'est-à-dire ?

Ben le fait que je sois toujours dans l'interrogation avec les étudiants, que j'attende quelque chose d'eux et pas qu'ils attendent quelque chose de moi… Donc là, je suis plutôt agréablement surpris sur… sur moi. Non, c'est toujours très bien de se réécouter finalement. Des choses que j'avais complètement oubliées, là ça m'a permis de les remémorer, donc du coup de les retravailler… là, tout comme j'ai dit aux étudiants « dans six mois ça va vous revenir », je pense que dans six mois, un an, dix ans ça va me… ça va remouliner… Et je pense que ta méthode d'approche me permet de reconscientiser les choses, et qu'elles me resserviront aussi pour la suite. Finalement double intérêt, et pour toi, et pour moi. (rires)

Eh bien c'est ce qu'on verra dans six mois alors ?! (rires) Puisque dans six mois on se revoit pour voir un peu le chemin que tu auras parcouru depuis, comment et quels ont été les éléments qui ont fait bougé ta pratique, dans un sens, dans l'autre…

D'accord. Ben écoute, oui… on part déjà sur une volonté, une envie de ma part, donc… forcément… ça va forcément bouger !

Ça peut ! bon, eh bien je te propose qu'on s'arrête là. Je te remercie. *Fin de l'entretien*

Clément – Entretien n°4 à distance - décembre 2016 – durée 48 minutes

Introduction… alors ton engagement dans l'activité simulation, où il en est aujourd'hui ?

Aujourd'hui, alors, je m'investis un petit peu plus dans la simulation, dans le sens où dans d'autres unités je vais intégrer la simulation et que j'ai un autre projet de simulation autour de la pharmaco, et notamment autour d'une chambre des erreurs. Une chambre des erreurs sur de la pharmaco.

Ah, très bien…

Donc un projet qui va très probablement se monter, là, dans l'année, pour être effectif l'année prochaine. Enfin, en temps… en temps scolaire quoi. Donc un engagement qui est de plus en plus prégnant. Avec l'envie aussi de faire le DU, parce que ben… parce que tout le monde en parle, tout le monde dit que c'était très bien, et puis moi j'ai aussi… je sens un manque aussi quelque part. et j'ai bien évidemment envie de faire le DU. Je sais que je partirai pas l'année prochaine…

Parce qu'il y a d'autres formateurs qui sont prioritaires…

Exactement. J'ai cherché… j'ai cherché à savoir s'il était possible de faire un master... un master sur la simulation… parce que j'ai aussi envie de reprendre un master 2. Notamment en sciences de l'éduc. Mais le problème c'est que je pense que ce serait trop… que ce serait trop clivant pour moi. Enfin pas trop clivant, trop restrictif pour moi. J'ai envie de quelque chose qui soit et sur de la pédago, et sur aussi probablement sur du management. Donc j'ai bien évidemment envie d'intégrer la simulation. J'avais envie aussi d'intégrer la pédagogie inversée, parce que c'est quelque chose qui me tient à cœur et donc du coup, ben je pars régulièrement en formation sur les petites formations courtes. Je fais des formations aussi avec mes collègues sur le jeu. Mais la pédagogie inversée et la simulation sont des choses qui me trottent encore dans la tête.

En fait tous des formats un peu innovants.

Oui !

Avec un peu d'expérimentation aussi ?

Oui et je le vois à travers plusieurs murs collaboratifs que j'ai mis avec les étudiants… voilà, j'ai mis en place des murs collaboratifs qui permettent d'être en interaction avec les étudiants, de pouvoir continuer de leur apporter des petits éléments de savoir… ben, pour éviter que ceux qui s'ennuient en cours parce que justement ils en savent déjà assez, ben, qu'ils puissent aller plus loin. Permettre à ceux qui sont un petit peu à la traine d'avoir un autre format, un autre schéma d'apprentissage, qui leur permette de suivre. Et puis j'allais dire pour ceux qui sont dans… dans la mouvance, dans le… dans la moyenne, ça peut leur être une aide comme une autre. Voilà. Mais effectivement c'est ce but d'avoir un mur collaboratif pour pouvoir aller un petit peu plus loin avec les uns et puis raccrocher ceux qui sont à la traine.

Ça c'est important pour toi…

Ben… Ça me parait être essentiel en fait. Ça me parait être essentiel parce que c'est souvent ces deux extrêmes qui nous posent problème. En termes d'interaction. En termes d'interaction. Donc voilà. J'avais envie de ça. Donc ça je l'ai mis en place depuis septembre cette année. Et j'attends la fin du semestre pour voir un petit peu l'évolution, et puis ben, l'évaluation. Voilà. Donc pas que en simulation. Mais c'est autour des nouvelles technologies, et la simulation en fait partie finalement. Et je me suis engagée avec une collègue sur les réseaux sociaux, construire un MOOC sur les réseaux sociaux. Sur le bon usage des réseaux sociaux à l'hôpital. Donc ça, ça nous prend aussi beaucoup de temps.

Donc encore un nouveau projet…

Oui. Ici on est pleins de projets, il y a un projet par heure ! (*rires*)

C'est fatigant tout ça, non ?

C'est épuisant ! c'est éreintant. Alors quand moi je suis arrivé ici, j'étais… j'étais pas un jeune formateur, j'avais quoi… cinq, six ans d'expérience, mais j'étais jeune formateur ici en tout cas. Et quand j'ai vu tous les projets arriver, j'ai dit « mais c'est quoi ? ça tire dans tous les sens ! Comment je vais m'y retrouver ? ». C'est toujours un peu le cas, ça tire dans tous les sens, je sais un petit peu maintenant dire où est-ce qu'il faut que je me positionne, ce que je peux et ce que je ne peux pas. Mais c'est toujours intéressant en fait. Et à la limite, c'est même frustrant de refuser un projet.

Tu es toujours dans cette dynamique-là.

Oui. Cette dynamique elle est intéressante parce qu'effectivement tu es toujours dans la recherche… mais du coup, dans tes anciens projets, tu as tendance aussi à les laisser un petit peu tomber. Et à laisser tomber un petit peu d'autres choses. Et d'ailleurs, j'ai mon ami qui m'avait dit « mais finalement, vous êtes tout le temps dans les projets mais vous vous occupez quand des étudiants ? » ! J'ai dit « oui, c'est vrai, t'as raison ! ». Non mais c'est vrai ! à un moment donné, on en oublie presque notre cœur de métier, les étudiants, notre rapport intrinsèque avec les étudiants ! et ça effectivement, il faut pas qu'on l'oublie, quoi ! faut pas qu'on l'oublie.

C'est le risque, un peu ?

Je pense que c'est le risque. Ce qui peut… ça peut faire peur – oui, entre guillemets, hein – mais c'est pour ça que je me préserve aussi en termes de nombre de projets, de manière à être toujours en interaction. Et être toujours auprès des étudiants dans des TD… voilà. Et c'est pour ça aussi que la pédagogie inversée m'intéresse. Parce que justement le rapport est différent avec les étudiants. Et c'est vers cela que je veux aller.

Mais on sentait bien déjà cette envie de modifier le rapport entre… la relation pédagogique.

Ah complètement, exactement.

Donc ça, ça se renforce encore ?

Ah oui, complètement. Et je pense que c'est cet IFSI qui m'a aidé, je crois, à passer le cap. Voilà. Alors maintenant, voilà, je résous quelques problèmes techniques, mais je pense que c'est des choses qu'on va pouvoir résoudre et je vais essayer d'entrainer mes collègues avec moi. Je les ai déjà entrainés sur le jeu en formation. A priori il y a une émulation, donc je suis plutôt content.

Ça prend…

Ouais, je suis plutôt content, on est une quinzaine de formateurs maintenant, alors que j'étais tout seul quand je suis arrivé. Donc je suis plutôt content. Maintenant la pédagogie inversée, on est deux… à y croire. Enfin, à la mettre en place et à y croire. Après, on va la développer, à travers des présentations dans des séminaires. On va essayer de la développer en tout cas. Voilà.

OK. Alors revenons un peu à la simulation. Donc toi, tu as expérimenté un certain nombre de séances au cours de l'année. Quand on s'était vu, finalement, il y avait peu de temps que tu étais là, et tu avais peu fait de séances de simulation avec tes nouveaux collègues. Tu avais repéré des pratiques un petit peu différentes de ce que tu avais connu auparavant. Là maintenant tu as donc plusieurs séances à ton actif avec cette nouvelle façon d'animer, de co-animer, et puis l'utilisation des acteurs aussi que tu découvrais aussi à ce moment-là. Est-ce que ça a fait bouger ta pratique ? est-ce que ça a fait bouger ta conception de la simulation ? qu'est-ce que ça suscité finalement cette expérience ? (8'11)

Alors effectivement, avec le recul, ma représentation de la simulation a changé. Ma pratique aussi a changé. Comme je te l'avais dit, moi je voyais vraiment la simulation avant, au tout début, comme un moyen d'évaluation. C'est-à-dire « ça c'est fait, ça c'est pas fait », qui était extrêmement binaire finalement. J'ai découvert progressivement qu'il y avait tout un processus, en tout cas, un processus d'apprentissage et toute une démarche intellectuelle à mettre en place, que ce soit de la part de l'étudiant, et aussi de la part du formateur. Et ça, je suis en train de le développer davantage. Je suis hyper content de voir combien j'arrive effectivement à susciter l'interrogation, susciter la… oui, l'interrogation des étudiants. Alors j'y arrive pas souvent, j'y arrive pas souvent. Mais quand j'y arrive, je suis hyper content. J'y arrive pas souvent parce que j'ai encore des fâcheuses tendances à beaucoup parler pendant les… les simulations. A… oui, à prendre un peu la parole.

Et le manteau dont tu parlais ?

Oui, oui, y a ça. Je… je sais pas ce que c'est… si c'est finalement mon… mon impatience, mon impatience à vouloir que… à voir que l'étudiant il arrive pas à ce que je voudrais… là où je voudrais. Alors je l'aide un peu : « est-ce que ce serait pas … ? », voilà. Ouais, y a un petit peu de ça. Y a un peu de ça. Et les séances de simulation m'ont appris… en tout cas la pratique, m'ont appris que ben si ça se fait pas sur la première séance, ben ça se fera sur la deuxième, la troisième… ou peut-être que ça se fera en tant que professionnel ? et que finalement, c'était aussi important de donner du temps. Voilà. J'ai encore un petit peu de mal, je le sais. J'en ai conscience, mais j'ai encore un petit peu de mal à le mettre en œuvre. J'ai du mal à le mettre en œuvre parce que finalement, on est aussi rattaché à des unités d'enseignement à l'IFSI, et si on est rattaché à des unités d'enseignement, y a forcément la fin de l'unité qui s'achève par l'évaluation. Et la simulation elle se met à un moment donné entre…

Elle contribue…

Exactement. Et donc j'ai ce… ce temps finalement où je me dis « mais si c'est la dernière séance de simulation et qu'il a pas vu ça, qu'il a pas entrevu ça l'étudiant, eh ben peut-être que j'ai envie d'aller l'aider un peu ». Voilà. Et je… et donc ça me pousse aussi à analyser un petit peu avec eux. Pas à la place d'eux mais avec eux. Voilà. Donc c'est là où j'ai bougé. Là où j'ai conscience qu'il faut que je travaille encore. D'autres choses… euh… je pense qu'il faut aussi que je fasse un travail sur moi-même. Notamment sur les dernières séances de simulation où j'avais un non verbal qui était extrêmement… prégnant, on va dire. Alors que c'était ma collègue qui débriefait.

C'est-à-dire… qu'est-ce que tu veux dire par là ?

Tu sais on débriefe toujours à deux. Il y en a un qui est plutôt en retrait et l'autre qui débriefe. Et puis en fin de débriefing, l'autre prend la parole pour… savoir s'il y avait des choses qu'il faudrait réajuster. Et en fait… donc on était au centre de simulation, ma collègue débriefe avec les étudiants, et sur le débriefing, il y a quelque chose qui, moi, m'interpelle. Pour ne pas dire me heurte. Et j'ai un non verbal que les étudiants voient. Que ma collègue voit. Et qui la met forcément mal à l'aise. Et ça effectivement, ça m'a mis… ça m'a beaucoup interrogé. Sur moi. Ce que je peux renvoyer aux autres. Et à l'étudiant, et à ma collègue. Donc je pense que c'est des choses qu'il va falloir que je travaille. Je pense que maintenant, en termes de position quand on débriefe, c'est important que je me mette aussi en recul par rapport au débriefeur. Un, pour pas qu'elle me voie si je… si j'ai des mimiques. Mais aussi faut que je travaille sur le fait de… voilà, mon impatience. (*rires*) Voilà, il y a quelque chose qui me heurte, plutôt que d'attendre la fin du débriefing, tu vois je fais (*il mime une mimique de réaction très vive*)

Tu es très réactif…

Oui. Faut que j'arrive à me maitriser peut-être. Parce que c'est perturbant pour l'étudiant qui n'arrive… qui me voit en contradiction avec ce que ma collègue est en train de dire, et du coup c'est perturbant.

Et ça s'est représenté plusieurs fois ?

Une fois. Une fois. Mais comme on me l'a fait remarquer tout de suite – et heureusement – voilà, je pense que c'est des choses sur lesquelles il faudra que je travaille.

Ça c'est quelque chose qui a pu se parler avec la collègue en question après ?

Oui. Oui, tout de suite derrière on en a parlé. Alors si tu veux, quand elle a vu que j'avais des mimiques, que les étudiants voyaient mes mimiques, donc on… elle m'a… elle m'a pris à part, enfin non, elle m'a renvoyé des questions, et on y a répondu avec les étudiants et elle-même, donc tous ensemble. A trois. Quand je dis à trois, c'est le groupe d'étudiants et nous deux. Et ça… on y est revenu après en disant « ben qu'est-ce que tu en as pensé, etc., machin ? ». On n'a pas analysé les choses, je les ai analysées de mon côté, mais on a dit que ce serait bien, sur la forme, de ne plus le refaire. Mais on n'a pas analysé le pourquoi ni le comment. En gros, on n'était pas d'accord sur une… une conception du soin. Moi ça m'a heurté. Elle, elle continuait dans ce qu'elle pensait être bon. J'ai vu que les étudiants étaient heurtés… mais comme moi. Et donc ça, on n'a pas re-débriefé, le pourquoi ça nous a heurtés, on a juste débriefé de la forme, finalement. Pour se dire « faudrait pas le faire ».

Sur le fait de montrer ses désaccords ? ou ses émotions et ses réactions ?

Exactement.

C'est vrai que c'est compliqué la co-animation. La co-animation c'était quelque chose que tu découvrais. Donc outre cette situation-là, est-ce que c'est quelque chose qui t'a aidé à développer ta pratique ou est-ce qu'au contraire tu trouves que c'est peut-être un frein ?

Les deux mon capitaine !

Les deux…

Les deux, vraiment. Ça a été vraiment une force à un moment donné où j'ai vu finalement… la… la dualité qu'il pouvait y avoir. C'est vraiment une force dans le sens où on va apporter des choses que les autres n'avaient pas vues, et vont sur un chemin qui fait appel à notre propre histoire de soignant, hein, et notre propre représentation de la formation aussi. Sur lequel je ne serai pas allé d'un premier abord. Et je trouve ça intéressant aussi d'aller travailler ce côté-là. Et puis c'est aussi handicapant parce que… ben parce que je pense qu'il faut qu'un seul interlocuteur, pour donner plus de cohérence au débriefing, et que quelquefois ça peut heurter dans… dans la méthodologie aussi, ça peut heurter, dans les choses que l'on va pouvoir dire, ça va heurter. Ben parce que… on travaille sans filet, finalement en simulation. Même si on a un cadre, si on a des objectifs communs, voilà, le débriefing est forcément sans filet. Et ça nécessite qu'on se replonge dans de la connaissance… et ça, pour le coup, je n'ai jamais été en défaut de connaissances. En débriefing. J'ai plus été en défaut de… de processus.

Par exemple ?

De comment je vais l'amener à. Voilà, c'est plus ça.

En technique de communication pour faire émerger l'échange et…

Oui. Exactement. Et ça, je l'apprends, et c'est plutôt bien. Je suis plutôt content.

Donc tu l'apprends en le faisant…

Ben oui. Forcément. Je l'apprends en regardant les autres, je l'apprends moi-même aussi en le pratiquant… oui, voilà, c'est ça. Les deux.

Là actuellement, l'activité simulation est multiple. Il y a de plus en plus de formateurs qui y participent. Il y a un groupe de pilotage, dans lequel tu n'es pas, puisqu'il y a plusieurs formateurs qui y étaient depuis l'origine.

Oui, c'est ça. On me demande de temps en temps d'y assister. Je t'explique… quand des formateurs ne peuvent pas y assister. Je prends l'exemple de Anne et Béa qui étaient au DU. Et il y a eu un retour à faire pour la certification de… de la salle de simulation du centre de simulation de X. Et donc on avait besoin d'un représentant de l'IFSI, j'y suis allé. Donc je suis pas présent dans le groupe, mais voilà, je suis ça de manière assez proche.

Ça te convient comme ça.

Oui, ben parce que je me sens pas les épaules pour pouvoir porter le projet… pour pouvoir, voilà, être meneur dans le projet. Mais en tout cas, connaitre un petit peu les tenants et les aboutissants, oui, ça m'intéresse. Ça me convient très bien, même.

Donc comme ça tu as une vision globale de ce qui se fait…

Exactement. Bon et puis, avec Anne, comme on travaille forcément beaucoup en binôme, tous ses projets, toutes les choses qu'elle veut mettre en place, elle nous… elle m'en fait part. et donc je suis au courant de manière… implicite.

Informelle…

Oui, informelle.

OK. Alors il y avait une chose… tu avais évoqué… alors on était sur les premières séances que tu animais ici, et tu avais regretté… c'était sur la question de la fidélité environnementale…

Oui.

Et tu avais dit « il y a des choses qui vont pas, il nous manque du matériel… ça, ça va pas, etc. ». Euh… où tu en es aujourd'hui par rapport à ça ? est-ce que tu as pu faire… mettre en place des choses ?

Ben par rapport au projet sur la chambre des erreurs, j'ai été récupérer… moi ce qui m'embêtait, c'était que voilà, je voulais mettre en place… Je t'explique le début de l'histoire : notre directrice vient nous interpeler un jour sur une erreur médicamenteuse qui s'est produite au CH et elle nous interpelle en nous disant qu'il faudrait être beaucoup plus vigilant sur les TD, sur les erreurs médicamenteuses, comment est-ce qu'on pourrait le mettre en œuvre ? enfin un TD, quelque chose… Moi je voyais pas trop comment l'agencer ailleurs que dans de la gestion des risques. Je t'explique, je suis référent de la pharmaco, donc c'est pour ça qu'elle est venue nous en parler. Et puis je me suis dit que ce serait quand même intéressant de mettre en simulation une chambre des erreurs. Et je regarde ce qui s'est déjà fait, notamment je regarde l'ARS Normandie. L'ARS Normandie a mis en place une chambre des erreurs spécifique pharmaco. Avec des prescriptions informatisées, un patient, une pharmacie, … Je lui dis « mais comment reproduire tout ça ? parce que nous, on n'a pas tout ça ! »… Donc j'ai démarché tous les hôpitaux du secteur pour savoir s'ils se débarrassaient pas d'une armoire à pharmacie. Ben j'ai récupéré une armoire […] on va pouvoir avoir du vrai matériel pour pouvoir effectivement évaluer ça de manière la plus proche possible. Donc ça en termes de matériel, voilà ce que j'ai pu mettre en place. Je t'avoue que maintenant, je fais beaucoup de simulation au centre de simulation… donc on est en haute fidélité. Haute fidélité dans laquelle je voudrais être le plus proche de la réalité effectivement avec les glycémies capillaires, par exemple, parce que faire une glycémie capillaire à un mannequin c'est compliqué, dans le sens où il faut être proche de la réalité donc on met des petits outils en place, des soutiens techniques, informatiques, des choses qui s'allument en direct, voilà. Pour être au plus proche de la réalité. Voilà ce que j'ai pu mettre en place. Au moins deux petites choses.

D'accord. Sur ta collaboration avec tes collègues, je pensais par exemple à l'unité que vous aviez montée ensemble avec Franck. Est-ce que vous en avez fait le bilan ? est-ce que vous avez envisagé de modifier des choses ?

Oui, alors peut-être qu'il t'en parlera ? effectivement on a envie de garder la simulation parce que c'est quelque chose qui est extrêmement intéressant, extrêmement riche et pour lequel les étudiants plébiscitent. Il y a même une étudiante qui nous a dit « mais pourquoi vous attendez la troisième année pour faire ça ? ». Ravis, ravis, les étudiants, ravis ! Et du coup, forcément, le formateur est ravi aussi ! Surtout de voir le processus intellectuel encore une fois qui se met en place, hein, ça c'était intéressant.

La petite lumière, comme tu disais…

Exactement, la petite lumière ! et puis on a décidé de changé les modalités d'évaluation : on voudrait faire une évaluation à l'oral. Sur la 5.5., l'intégrative. […] L'idée c'est qu'ils fassent des transmissions à un collègue, et que dans ces transmissions, on retrouve tout ce qui s'est passé. Avec des questions, des interactions, sur les… comme c'est de la 5.5, sur de l'intégratif, quoi. Sur tout, tout ce qui s'est passé dans le semestre. Voilà.

Bien. D'autres choses sur ton engagement, ton développement ?

Non, pas trop… Là je t'avouerais que le projet de la chambre des erreurs, c'est un gros, gros projet qu'on va mettre en place. Non, pas d'autre à part ça.

Dans les ressources que tu recherches pour t'améliorer, tu dirais que c'est quoi principalement ?

Alors je vais beaucoup sur… sur YouTube pour voir. Et notamment… pour les erreurs médicamenteuses, parce que quand j'ai voulu mettre le projet en place, j'ai regardé un petit peu tout ce qui se faisait, notamment au niveau des ARS, et je vois qu'il y a plein, plein d'ARS qui ont fait des petits films sur les erreurs médicamenteuses. Et ça, ça m'aide beaucoup. Du coup j'ai fait un mur collaboratif avec différentes erreurs médicamenteuses qui ont été filmées par les différentes ARS, qui s'appellent mettons en scène nos erreurs, donc y a quatre ou cinq films, et donc je m'en sers beaucoup. J'ai besoin de voir en fait. J'ai besoin de voir. Après dans les lectures, ben oui, évidemment, je lis un petit peu tout ce qui se fait au niveau de l'HAS, au niveau des chambres des erreurs, mais j'ai besoin de voir comment ils font d'abord.

D'observer en fait. Tu es très visuel, comme tu disais.

Ah oui, complètement. Et d'ailleurs, ça se ressent aussi tu sais, dans le débriefing. Dans le débriefing, je ne prends aucune note, je suis toujours en visuel et je ne peux pas d'ailleurs dissocier… enfin je ne pourrais pas me dissocier. Donc oui, moi j'ai besoin de passer par le visuel, voir un peu les choses, pour ensuite passer par quelque chose d'un peu plus intellectuel, faire des recherches plus écrites sur les choses.

D'accord. Bon et puis aussi ce projet de DU, donc.

Oui, et le DU probablement pour dans deux ans. Pas l'année prochaine mais dans deux ans. Si toutefois j'ai pas trouvé un master entre temps. Un master, mais je sais pas encore dans quel domaine. Et je voudrais pas encore une fois m'enfermer dans de la pédago pure. Voilà.

Bien, je te propose qu'on s'arrête ici. Je te remercie beaucoup. *Fin de l'entretien.*

3.4. Entretiens avec Daniel

Daniel – Entretien n°1 – décembre 2015 – durée 1h41

Introduction ➔3'45

Donc première question, est-ce que je peux vous demander votre âge ?

50 ans.

Est-ce que vous pouvez me parler des principales étapes de votre parcours professionnel, donc j'entends à partir du bac ?

Du bac, d'accord. Alors j'ai un bac D. J'ai enchainé directement à l'école d'infirmières. Trois ans d'études, programme de 79. Ensuite j'ai exercé comme infirmier sur l'hôpital de M. dont j'ai été issu de formation. Un petit break d'un an pour faire le service militaire, où je suis à l'hôpital des armées à B.. Ensuite je reviens sur mon hôpital d'origine mais je change de service puisqu'il y avait un besoin au niveau des urgences. Et après mon expérience essentiellement en chirurgie puisque je voulais être infirmier en orthopédie à la base. Au bout de sept ans de DE, j'ai fait l'école des cadres, donc avec un projet d'être formateur.

Oui, c'était déjà un projet…

Oui, dès l'entrée en IFSI. Oui… je suis issu du monde de l'éducation nationale… et quand j'ai vu qu'on pouvait être infirmier et formateur, ça a été le jackpot, c'était vraiment le truc… je savais même pas que ça existait, c'est fantastique, c'est ça que je veux faire ! et euh… donc l'école des cadres, à la Croix Rouge à P.. Après j'ai fait mon projet, donc j'ai exercé dans le privé dans l'IFSI S., pendant deux ans et demi.

Ça c'était quelle année ?

C'était en 95… 97, mi-97. Donc là, petit break, je suis allé… euh j'étais cadre de nuit, pendant deux ans, parce que je me suis dit qu'il fallait un petit peu voir ce que c'était parce que sinon ça faisait un petit peu trop théoricien de mon côté… Donc j'ai été sur l'hôpital d'O. de 97 à 2000. C'était génial. Et par contre, j'ai eu une opportunité d'être de nouveau formateur sur l'IFSI de F. qui cherchait quelqu'un. Là j'ai dit oh, là, là, c'est quand même à côté de chez moi, donc je prends ! où je suis resté jusqu'en 2007. Et en 2007, je suis arrivé ici.

OK. Trois IFSI.

Ouais. Le premier était privé et étant très public dans la tête… il y avait des choses qui me gênaient un peu aux entournures… par contre énormément de moyens et plein, plein de projets, c'était vraiment un établissement magnifique, au niveau de l'IFSI.

Ce qui a motivé en fait votre changement c'était…

Ben j'étais en disponibilité et je me suis dit qu'au bout de trois ans on perdait la dispo, donc je ne pouvais plus réintégrer donc je me suis dit… bon, que c'était un peu dommage, donc j'ai dit bon, on va retourner dans la fonction publique hospitalière. C'était quand même mon nid à l'origine.

D'accord, OK. Dans votre parcours donc il y a eu la formation bien sûr infirmière, la formation cadre. Je pense qu'il y a eu d'autres formations.

J'ai une licence en sciences de l'éducation. Et j'ai fait trois DU, qui se sont orientés sur la santé publique.

La licence en sciences de l'éduc, c'était en quelle année ?

Je sais plus… 2007.

Donc vous étiez déjà…

Oui j'étais à l'IFSI

D'accord. Est-ce qu'il y a eu des formations parmi celles-ci, ou d'autres formations non diplômantes, qui ont été particulièrement marquantes pour vous ? 7'45

Euh… une formation qui date… une formation sur la législation… j'ai trouvé ça très intéressant avec l'approche très interactive… j'étais encore infirmier à l'époque. Il y a la formation qu'on a fait il y a pas très longtemps sur l'AFGSU, puisque j'étais très en retard…

En quoi elle a été importante ?

C'était la façon de faire. C'était assez original et puis c'était une formation professionnelle, donc ça nous change un petit peu de notre quotidien ici, même si on fait de la formation continue aussi sur les différents IFSI que… Mais c'est vrai que c'était de la pratique, avec une refonte qui était assez intéressante, et puis comme autre formation, l'informatique, parce que c'est très compliqué et qu'on est de plus en plus informatisé… que c'est quand même… que les machines sont quand même bien sophistiquées de nos jours… voilà, je crois que ça sera celles-là. Evidemment la simulation, mais on va en parler toute la matinée ! (rires)

Alors qu'est-ce qui vous a amené à devenir formateur, finalement ? vous disiez c'était là depuis toujours finalement ? (8'54)

Ben je crains que c'était dans mes chromosomes, parce que mon histoire fait que j'ai vécu dans une école normale ! Donc entouré de bébés enseignants quand j'étais enfant, qui nous utilisaient comme cobayes les jeudis, après les mercredis… Donc c'est vrai que c'était une approche que je trouvais très intéressante, cet éveil de pleins de choses quand j'étais enfant grâce à eux… et puis c'est de nous dire qu'on a tous quelque chose à transmettre aux autres.

(Interruption)

Donc vous avez baigné dans un environnement…

Oui dans les transmissions et puis c'est vrai que je suis d'origine bretonne et qu'on a quand même une transmission généalogique de savoirs générationnels, donc je crois que c'est quelque chose qui m'était important. Et euh… j'ai adoré mon métier d'infirmier, c'est vrai que c'est une façon de rester toujours infirmier que de transmettre tout ce que j'ai vécu, ce que j'ai aimé aux futurs qui vont me soigner plus tard.

Donc d'accord, après l'IFCS, direct sur le terrain de la formation. Est-ce qu'il y a eu des expériences qui vous ont particulièrement marqué, dans votre parcours en tant que formateur cette fois-ci, et qui sont finalement à l'origine de votre construction d'identité de formateur ? est-ce qu'il y a eu quelque chose qui a été vraiment déterminant dans vos expériences ? (10'51)

Déjà, en tant qu'étudiant infirmier, j'ai rencontré des infirmières qui étaient très impliquées dans l'encadrement, donc qui m'ont donné une vision un peu positive de l'encadrement sur le terrain. J'ai aussi soigné des infirmières, parce que souvent on envoyait les étudiants prendre en charge les infirmières et ce face à face était un peu particulier et étonnant. Et j'ai une anecdote un peu croustillante que je renvoie souvent aux étudiants. J'ai fait une démarche éducative auprès d'une puéricultrice en maternité, ne sachant pas qu'elle était puéricultrice ! et comme on m'avait dit qu'elle était fonctionnaire, je m'étais dit c'est son champ privé, elle veut pas qu'on sache quel est son métier donc je lui ai jamais demandé, par respect pour elle. Sauf qu'à la fin elle m'a dit « c'était très frais, Daniel, merci ! » (rires). Donc ce côté, prendre en charge, accompagner, et puis c'est vrai que le côté santé publique, qui est quand même aussi mon deuxième gros goût en tant qu'infirmier, c'est aussi accompagner les patients pour qu'ils deviennent autonomes, leur apprendre des choses, leur permettre d'être acteurs de leur santé. Donc c'est vrai que c'est des choses déjà qui me marquent énormément. En tant que formateur, ce qui m'a beaucoup marqué, c'est ma première expérience pour évaluer un mémoire. J'ai été assez traumatisé parce que je suis tombé sur un plagiat pour mon premier mémoire. Avec quelqu'un qui était très réactif et qui ne se remettait pas en question du tout, et qui était assez en colère. Je me suis dit ben oui, mais, dans ma tête, moi j'ai été formé pour accompagner des gens qui étaient acteurs de leur formation et j'ai des gens qui sont pas du tout dans le même trip que ce qui est dans le référentiel. Ça fait quand même très, très bizarre de voir ce décalage entre ce qui était attendu dans le référentiel et ce qu'on avait réellement. Et je me suis aussi dit que du coup, ben j'avais trente ans, qu'effectivement j'avais changé de classe, j'étais plus un jeune, j'étais devenu une espèce d'adulte parent, j'avais changé un peu de caractère auprès des étudiants que j'avais quand j'étais en stage… donc une espèce de cassure. Et aussi une remise en question de ma posture par rapport à eux, puisque c'était plus, c'était le programme de 92 à l'époque, c'était plus une transmission de mon expérience et de mon savoir, mais de voir un petit peu comment eux apprenaient pour pouvoir se construire. Et ça, ça a été un exercice qui était pas attendu dans ma tête au démarrage, et qui était quand même très constructif, parce que… chacun se construit, nous nous construisons différemment et ça permet de voir aussi comment moi je me suis moi-même construit et de voir que c'est pas toujours facile non plus. Qu'il y a un chemin à faire.

Il y a du chemin à faire… Alors d'une façon un peu générale, quelles sont vos conceptions, vos croyances en matière d'enseignement pour former des infirmiers ? (13'51)

Alors croyance de base, ils sont motivés, impliqués ! (rires). Il faut souvent se le répéter parce que des fois on a des doutes !

Vous n'êtes pas convaincu ?

Ben il y a des moments… mais alors c'est vrai que l'autre principe qu'il faut garder en tête c'est que la formation est très intense et très, très rapide, et que il faut toujours rester, comme quand on était infirmier, humble. Et que c'est pas évident du tout et que on leur impose des fois un marathon, alors qu'ils sont juste aptes au démarrage à faire une marche soutenue. Donc il y a un décalage, et qu'il faut les accompagner dans ce décalage. Qu'ils puissent justement s'entrainer pour apprendre à courir. Et c'est pas toujours évident parce que il y a aussi de leur part des résistances parce qu'ils changent complètement de… structure. On essaie de leur dire « vous êtes des futurs professionnels, vous êtes dans une école professionnalisante ». Et on a quand même encore des schémas du collège, avec des choses qui nous dépitent énormément. Des faux en signature, les certificats de maladie qui sont fabriqués par eux-mêmes, enfin il y a des choses, on est vraiment atterrés de se dire… ils sont adultes quand même et il y a des comportements très, très enfantins encore.

D'accord. Vous avez un public plutôt jeune ?

De tout. De tout. Mais il y a quand même toujours la révélation estudiantine, qui fait que même ceux de quarante ans parfois font plus jeune… mais on a, dans la promo que je suis, nous avons eu six jeunes filles de dix-sept ans qui sont rentrées à l'IFSI. Et ben c'est les six qui sont les plus assidues, les plus sérieuses, qui ont vraiment la tête sur les épaules alors qu'on pourrait se dire que c'est les plus jeunes et que… donc l'âge, c'est pas un critère réel… c'est vraiment le parcours de vie, la motivation… parce qu'on a quand même encore des étudiants qui sont là parce que papa, maman veulent qu'ils soient là, et qui sont quand même en grande souffrance et qu'on doit accompagner pendant deux, voire trois ans, pour qu'ils puissent enfin dire à leurs parents « non, c'est pas ma voie, j'ai autre chose à faire ». Donc il y a un rôle un peu assistante sociale qui n'existait pas je pense avant, et qui prend de plus en plus d'ampleur. Mais c'est vrai qu'on est dans un bassin de vie aussi qui n'est pas très avantagé non plus. Ceci explique peut-être cela.

D'accord, OK. Là encore d'une manière générale, qu'est-ce qui vous attire le plus en termes de méthodes pédagogiques ? (16'16)

Moi j'aime bien le socioconstructivisme. Justement pour pouvoir les amener à poser les choses, à voir un petit peu les rouages, et à se construire sur du long terme.

D'où ça vous vient ?

Je crois que c'est à force de… ça fait dix-sept ans que je suis formateur, dix-huit presque, dix-huit… j'ai connu trois programmes de formation. Le premier, on avait des perroquets sur pied qui étaient capables de réciter, mais sauf que quand on arrivait sur la préparation du DU, on se rendait bien compte que tout ce qui avait été appris en première année était complètement oublié. Donc cette mémoire à court terme était utile pour valider mais n'était pas utile pour être infirmier. Donc plutôt que de perdre de l'énergie à faire des répétitions, parce qu'on peut pas tout répéter en permanence… ça je sais bien qu'en pédagogie on dit bien qu'il faut répéter sept fois pour que ça rentre !... mais c'est vrai que si c'est eux-mêmes qui construisent et qui avancent, ça va leur rester parce que il y a… c'est quand même un peu comme le phénomène essai-erreur, il y a quand même une empreinte qui reste… alors peut-être il ne referont pas une deuxième fois l'erreur ou l'omission qu'ils ont commise une fois. Et c'est à eux de construire parce que nous, on a déjà notre diplôme, on n'a plus de preuves à faire en tant qu'infirmier donc… eux par contre, ils ont tout à construire. Et c'est leurs quarante ans d'expérience derrière, c'est quand même important qu'ils soient heureux et épanouis dans ce qu'ils vont faire.

Qu'est-ce qui vous motive en tant que formateur ? Qu'est-ce qui vous fait avancer au quotidien ? (17'42)

L'avenir. Me dire que tous ceux que l'on forme aujourd'hui c'est quand même notre avenir. C'est eux qui vont… ben déjà me soigner, qui vont faire vivre le métier. On est dans une phase où en plus il y a énormément de possibilités puisque avec le système LMD on va avoir des étudiants qui vont… qui s'inscrivent déjà dans des masters, puis après dans des doctorats, c'est quand même intéressant, je veux dire notre profession est en train d'évoluer, que… ben j'ai mis un petit grain de sable dans ces futurs et que… ben je serai heureux de revoir leur nom quelque part… oh, là, ça y est ils en sont là, c'est génial ! et ils ont fait avancer la profession. C'est… franchement c'est grandiose ! C'est cet avenir.

Comment vous vous décririez en tant que formateur ? (18'30)

Chiant. (rires)… Je suis très… je suis très carré. Ce qui fait que… dès qu'on sort un peu du cadre qui était défini, je râle en rappelant que c'est pas l'endroit où ils sont. Alors je crois que j'étais pareil en tant que cadre en unité et euh… je suis un petit peu… au niveau de la loi, c'est mon cadre, donc dès que ça sort, je râle. Mais c'est vrai que je rabâche toujours la même chose, généralement c'est assez… euh, ils savent que s'ils font pas ce qui était demandé, ben « refaites », c'est… s'ils arrivent en retard « vous rentrez pas », c'est assez régulier. Mais c'est vrai que c'est pas évident dans la société actuelle que ça fonctionne, parce que on accepte plein de choses. Alors c'est vrai que tout d'un coup, se retrouver avec quelqu'un qui leur dit « ben non, c'était pas ce qui était demandé, donc c'est non, ça ne se fera pas », je crois que c'est compliqué pour eux de se dire que ils sont tombés sur quelqu'un du moyen-âge, tout d'un coup, qui leur rappelle qu'il y a des règles et des principes… et c'est vrai que c'est très, très déstabilisant parce que même mes collègues dans les services… quand je vois les feuilles de présence… qu'ils leur offrent des heures de… « non, non, c'est bon, tu peux rentrer à la maison, c'est pas grave »… ils font pas leurs heures et c'est pas grave… ils modifient les horaires à la convenance des étudiants… et euh… ben ça leur pose pas de problème ! moi, ça me gêne un peu parce qu'au niveau de la profession où je pense que c'est quand même la première… notre cadre, c'est la rigueur, et qu'il y a quand même une grande dose d'humanisme dans notre profession d'être ouvert vers les autres… Si on est déjà pointé sur notre monde quand on est étudiant, ça par contre, ça me chagrine énormément… Mais bon je me dis que, on est à l'école, ils vont apprendre et que, à force de serrer un peu la vis, eh ben ils apprendront aussi à être rigoureux… et qu'ils se diront qu'effectivement un métier d'infirmier nécessite d'être toujours très attentif à tout ce qu'on fait, que toutes nos actions ont des tenants et des aboutissants sur la prise en charge, et même sur notre qualité de travail.

Alors je vais vous demander de revenir un petit peu dans le passé récent mais… quand même… puisque je vous demande comment vous vous êtes… comment vous avez développé vos compétences en tant que formateur ? Ce qui est quand même assez ancien puisque vous avez quand même une expérience longue… mais si vous avez souvenir de comment vous vous êtes développé comme formateur. (20'58)

Au démarrage, moi j'étais très axé sur la théorie et les grands principes de base. Je me rappelle, mon premier cours que j'ai préparé, c'était sur la sous-cutanée. J'avais toutes les vacances scolaires pour préparer ce cours-là, et je suis arrivé vers mes collègues en leur disant « c'est pas possible, vous m'avez donné une heure trente pour faire ce cours, il me faut au moins une semaine ! » (rires). J'avais tout développé à outrance de tous les côtés. J'avais tout référencé, c'était… j'avais un dossier de cent cinquante pages sur la sous-cutanée, où j'avais fait pleins de

liens avec pleins de choses, et je me suis bien dit que c'était pas du tout possible ! Alors après, je me suis dit qu'il fallait que j'essaie d'imager les choses. C'était encore à l'époque des transparents, pour essayer d'avoir un esprit plus synthétique parce que je suis… un peu comme un feu d'artifice, je pars un peu dans tous les sens si je me canalise pas donc euh… les transparents c'était intéressant sauf que je ne savais pas les utiliser ! Donc c'était un petit peu monstrueux et euh… Après j'ai eu ma phase power point, où je suis toujours dedans… où je ne respecte toujours pas la méthodologie du power point parce qu'il y a toujours plus que 5 mots 5 lignes ! (rires) Mais je suis passé dans quelque chose de beaucoup plus visuel, je mets beaucoup d'images pour essayer d'ancrer des souvenirs dans la tête des étudiants, pour pouvoir… ben utiliser d'autres mémoires que la mémoire purement intellectuelle des connaissances pures. Qu'ils aient d'autres liants pour pouvoir ramener des connaissances. Et puis j'illustre beaucoup avec des expériences, des anecdotes, des choses pour pouvoir leur dire « ben oui, c'est vrai qu'il y avait ça » et que ça reste un peu dans leur tête.

Quelles ressources vous utilisez quand justement il y a… alors je parle pas forcément de la simulation… mais quand il y a une approche pédagogique un peu nouvelle ? ou un format, une méthode, quelque chose qui est un peu nouveau, comment… quelles ressources principalement vous utilisez ? (22'54)

Alors moi c'est la littérature, première… parce que je suis très papier, livre. Ensuite, ben j'ai mes collègues experts en IFSI, parce qu'on a des collègues qui font des masters en pédagogie au niveau de l'équipe. Et puis c'est aussi… ben toutes les discussions que l'on a, puisque comme on intervient dans les TD de nos collègues qui n'ont pas forcément les mêmes approches pédagogiques, c'est vrai que de temps en temps on est confronté à des méthodes qui sont pas celles qu'on utilise régulièrement. Le grand jeu il y a quatre ans, c'était les cartes mentales. Et c'est vrai que moi, au démarrage, j'aimais pas trop ça, je trouvais que c'était un peu confus, désordonné… c'était pas… je voyais pas tellement… Et puis au fur et à mesure qu'on en a fait, ben effectivement c'est vachement intéressant parce qu'on peut rebondir sur tout ce qui est dit par les étudiants, on peut leur faire faire des liens, donc y a nos petites flèches et compagnie, donc je suis très tableau, je remplis mes tableaux si on me donne une craie ! ça, en fin de compte, j'ai bien aimé. Il y a des choses comme le photo-langage, j'ai des collègues qui ont été très photo-langage, c'est pas quelque chose que j'apprécie, j'ai l'impression d'être toujours un peu… de patauger, de tirer à droite, à gauche… Euh… le modèle tri-focal j'adore. Qui est assez récent par rapport à ma culture euh… vieillote ! j'ai trouvé intéressant finalement cet esprit déductif qui est à l'intérieur de cette méthode. Et là c'est pareil, on a eu une formation interne. Dès qu'on a des besoins, *le directeur* nous entend assez bien et nous fait des formations de groupe pour qu'on ait une culture commune. Et puis après, si besoin, il y a des spécialisations, des formations plus pointues qui peuvent être données aux uns et aux autres.

OK. On va passer donc sur la simulation maintenant. Alors depuis combien de temps pratiquez-vous la simulation ?

Un an.

Ça représente quel volume d'activité ? Vous avez animé combien de séances, par exemple ?

Pour le moment j'en ai animé cinq je crois. Je dois en avoir neuf… Et on a un petit focus particulier avec Elise, puisque nous, on a intégré… ça sera notre modalité d'évaluation pour l'unité 4.6-5.4 du semestre prochain. Donc ça va nous prendre de l'ampleur et c'est beaucoup de temps de travail de réflexion.

OK. Donc vous l'utilisez donc dans le contexte de l'UE 4.6…

L'UE 4.6, l'éducation thérapeutique de S4 et puis la 5.4.S4.

5.4.S4, c'est-à-dire encadrement et…

Oui encadrement.

Essentiellement c'est ces deux UE là ?

Alors ça c'est celles qui vont nous donner beaucoup de travail, puisqu'on intervient dans les autres unités, la 5.5 avec Frank, qui… on était déjà avec lui l'année dernière. Euh… il y a eu de la 4.6 aussi la semaine dernière, et puis il y en a qui sont vraiment en transversal, pour la gestion des risques, des choses comme ça qui sont un petit peu échelonnées sur les trois ans… des situations qui sont diverses, au niveau des étudiants première, deuxième, troisième année, on essaie un peu de les toucher un peu… Et euh, il va y avoir normalement cette année une sur la transfusion sanguine.

OK. Alors dans le… si je comprends bien vous intervenez à la fois sur des simulations où on utilise l'artéfact mannequin, et à la fois acteur ?

Oui.

D'accord. Alors on reverra un petit peu les outils plus tard… Qu'est-ce qui vous a amené à intégrer cette modalité pédagogique ? (26'37)

Parce que c'était quelque chose qui m'intéressait beaucoup, parce que comme on est beaucoup dans le socioconstructivisme, du coup, là, les deux pieds dedans ! (rires) J'aimais bien. Et puis c'est cette pédagogie en petit groupe aussi. Puisque on a une promotion de cent cinquante, même quand on est en petit groupe, ça fait quand même des groupes de 25, et il y a toujours cet arrière-goût de se dire qu'il y en a qui ne participent pas. Il y en a qui sont en fuite. Il y en a qu'on ne réussit pas à accrocher… donc là, en simulation, ils sont obligés d'être acteur, puisqu'ils jouent leur propre rôle. Donc là, ils peuvent pas se cacher derrière des choses, ils sont dans une situation simulée, ils doivent la vivre, ils doivent s'impliquer. C'est vrai qu'on voit l'infirmier… et c'est un petit peu ce qu'on nous a privé avec le nouveau référentiel… avant on avait les MSP et on les voyait hein, même si c'était de la comédie pour certaines fois mais on les voyait vraiment en relation avec un patient, et on savait ce qu'ils pouvaient… le potentiel qu'ils avaient. Alors des fois c'était pas toujours bien mis en œuvre mais c'est pas grave parce que ce potentiel c'était aussi à nous de les aider à le développer. En simu, là comme en 4.6 ils vont tous passer, c'est l'occasion un petit peu de les obliger à être eux-mêmes soignants et à s'exposer en tant que soignants, puisque… beaucoup nous disent, quand on les a en suivi de retour de stage « oui, mais en stage je suis pas pareil », ben oui… sauf que il est pas schizophrène donc euh… il y a toujours de lui qui est partout donc… ce que je vois à l'IFSI, c'est un petit peu de lui… en dehors de l'IFSI on n'est pas 36 en nous-mêmes ! donc c'est ça qui est intéressant. Et puis il y a le fait que c'était quand même aussi un projet qui était dynamique dans l'équipe, qui donnait aussi envie, puisque on se retrouvait quand même à plusieurs pour construire quelque chose et qu'il y avait vraiment une bonne dynamique de groupe.

Donc cette dimension collective aussi était…

Ah oui, oui.

Vous-même, vous avez expérimenté la simulation en tant qu'apprenant ? (28'40)

Oui

Et alors ?

J'ai pas aimé ! (rires)

Tiens donc !

C'est euh… c'est euh… alors… dans la formation qu'on a fait, on a les deux rôles. On a le rôle de celui qui… qui mène le briefing et le débriefing, et puis on a le rôle de l'étudiant. Alors quand on a fait l'étudiant, j'étais avec Elise… ça a été puisque… on était bien dans la situation et je me suis vraiment senti infirmier. Mais infirmier complètement bordélique parce que je ne trouvais aucun matériel nulle part parce que je n'avais pas de repère dans la salle de soin et j'avais pas été suffisamment attentif au niveau de la présentation des lieux pour pouvoir me rappeler où étaient les choses. Donc ça a été une catastrophe ! Pour moi, ça a été une catastrophe. Pour les autres, ils l'ont pas vu que pour moi… j'arrêtais pas de courir dans la chambre et de chercher le truc qui était devant mes yeux et il y a que moi qui l'ai senti. Par contre c'est vrai que j'avais bien aimé parce que ceux qui faisaient le débriefing m'avaient bien amené à déposer, étape par étape, ben effectivement en fait j'ai réfléchi… ce qu'on oublie, en fait y a pleins de réflexes qui reviennent et on a pu toujours penser qu'on avait fait des choses par… spontanément. Et euh… c'était intéressant. Le côté débriefeur, j'avais pas aimé, parce que je suis un grand angoissé de nature, et j'ai peur d'être… de… d'engendrer, dans mes questions, des doutes et des angoisses. Ce qui fait que… la première était très, très angoissante et très compliquée, surtout que la situation était… ils étaient à trois et ça avait un peu pataugé et je voulais pas qu'il y ait d'empreinte négative pour eux. Donc j'avais l'impression que c'était très, très maladroit et que… il y avait des ficelles que moi, je trouvais énormes mais qui ne prenaient pas. D'autres qui étaient… bon je m'étais dit « on va faire plusieurs étapes pour y arriver » et ça mordait tout de suite… ça va pas du tout, du tout comme je veux, c'est… Du coup, dans ma tête, l'exercice du débriefing, c'est comme si je faisais du saut à l'élastique, et que j'avais parfois oublié mon élastique !

Ah quand même ?!! (rires)

Ah, c'est très angoissant !

C'est vrai ?... d'accord… alors on reviendra sur cette dimension-là… pour ce qui est de ton expérience en tant qu'apprenant, donc infirmier dans cette situation-là, finalement cette expérience-là, est-ce qu'elle vous a servi pour votre pratique auprès des étudiants infirmiers et si oui, en quoi elle vous a servi ? (31'12)

Ah ben elle m'a servi à deux niveaux parce que déjà, de bien avoir conscience du stress que ça peut être quand on rentre dans une chambre, on sait pas ce qui va se passer, on a peu d'élément. J'ai pas souvenir d'avoir vécu ça quand j'étais infirmier, pourtant j'ai travaillé aux urgences ! (rires) Et cette appréhension… alors c'est vrai que c'est un peu le côté « Qu'est-ce qu'ils vont me faire de l'autre côté ? Et quel va être leur objectif ? ». Parce que bon, dans la vraie vie, les patients ils ont une pathologie, ils ont des signes et il y a pas d'objectifs, y a pas de chose sous-tendue… que quand on est en sim, il y a un petit côté de ma tête qui me dit « il y a des pervers de l'autre côté qui vont me faire des pièges ! ». Et ça, les étudiants sont pas à l'aise… quand on va au X et qu'on a des petits problèmes techniques et que le temps de mise en œuvre est un petit peu plus long que prévu, les étudiants sont déjà en train de se faire un film avec ce qui va se passer derrière ! Et alors là c'est souvent « ça va être l'arrêt cardiaque ! », parce qu'ils se disent que ça c'est notre péché mignon, qu'on doit adorer les avoir avec ! Donc ils s'imaginent tous que le patient va mourir, qu'il va faire l'arrêt cardiaque et qu'il va falloir qu'ils massent ! donc ils révisent leur massage… alors que les situations sont très peu là-dessus. Mais je crois qu'il y a ça. Et l'avoir vécu, ça me permet d'être un petit peu plus empathique, parce que du coup, je me mets aussi à leur place. Et comme moi aussi je suis stressé par rapport au débriefing qui va avoir lieu après… on est tous les deux sur la même longueur d'onde… et je leur dis « ben voilà, je suis stressé, vous aussi, ça va bien se passer, on va le faire et puis après on va causer des choses ». Donc c'est… c'est quelque chose qui est intéressant. La deuxième chose c'est que c'est tous ces mécanismes mentaux… comment on peut les amener progressivement à les faire émerger ? alors pointer qu'effectivement ils ont des connaissances, effectivement ils ont déjà des expériences et que tout ça leur a servi dans leur… donc ça c'est aussi intéressant, c'est vraiment quelque chose…comment on peut aller à la pêche pour récupérer tous ces éléments ? ce n'est pas toujours évident.

Alors qu'est-ce qui vous attire particulièrement dans le format simulation ? (33'16)

Déjà le petit nombre. Le fait que ça se rapproche quand même beaucoup de la réalité. Et que du coup les étudiants sont obligés d'être autonomes dans leur mise en œuvre. Ils sont seuls dans la chambre. Ils ont même pas conscience… parce qu'il y a des éléments facilitants… on est très facilitant dans notre approche… et ils s'en rendent pas compte des fois de tout ce qui a été dit, que c'est a posteriori quand on reprend, « mais elle vous a dit ça la dame, hein ? », « ah oui effectivement ! Ben oui ». C'est toute cette mémoire qui peut être filtrée… alors que tous regardent… et malgré tous les TD qu'on a pu leur faire, qu'il fallait qu'ils soient attentifs à tout ça. Là ils le vivent. Et ils prennent vraiment conscience de tous ces éléments qui sont leur personnalité.

Ils le vivent et donc ça, pour vous, c'est capital ?

Oui. C'est vraiment le… et ça leur… vraiment ça laisse des traces en eux… et il y a des choses qu'ils ont du coup remobilisé différemment et qui, du coup, prennent du sens. Parce qu'ils l'avaient pas réalisé. Ils l'avaient appris par cœur parce qu'il fallait, et là, tout d'un coup, tiens, effectivement concrètement c'est utile. C'est euh…

D'accord. Alors vous utilisez donc parfois un simulateur, parfois un acteur. Quel est votre rapport à l'aspect technique de la simulation ? (34'34)

Quand on est à X, c'est très intéressant d'avoir tout ça, sauf que moi, ça me met dans… j'ai l'impression que je suis un petit peu dans un monde de réanimation… ce qui n'est pas dans mon cursus professionnel. Alors on voit bien Béa qui tout de suite est très à l'aise avec les machines et tout… alors moi j'aime bien quand on les cache, quand on arrive à des choses qui sont plus dans mon domaine ! Et c'est une vision qui je trouve est un peu tronquée sur la réalité infirmière parce qu'on n'aura pas toujours tout ce matériel. Par contre, d'avoir le mannequin qui a toutes ces capacités physiologiques, entre guillemets parce que… au niveau de la respiration, des mydriases, de la cyanose, les pouls et tout, c'est vrai que c'est intéressant parce que du coup, ça oblige nos étudiants à mobiliser leur clinique infirmière et de pouvoir faire des liens entre les différents éléments qu'ils ont appris. Parce qu'avec l'actrice, ça on pourra pas l'avoir. Et… ça met aussi une distance… alors ça a des limites parce que c'est un mannequin, on peut pas faire tout ce qu'on veut avec, et que les étudiants, ben de temps en temps, se rendent bien compte que ça, il peut pas le faire… donc ça aussi, du coup, moi je trouve que ça casse un peu le rythme quand ils disent « ben on va faire semblant de »… Ben non, on fait pas semblant, on a un patient donc… mais euh… il y a des capacités qu'on n'a pas avec un être humain, parce que là, on peut faire jouer son état clinique et le faire évoluer, involuer ou s'améliorer en fonction de ce que l'on souhaite… et ça fait bien le lien entre notre clinique et un patient dans un service. Mais ça fait très réa quand même.

Ça fait très réa. Sur le plan technique, l'utilisation du mannequin, vous, ça vous pose un problème particulier ou pas ?

Ben au X, on a de la chance parce qu'on a le technicien à côté de nous, donc il nous soulage de…

Vous êtes dégagé de cet aspect-là ?

Non, on a notre petit clavier, on va faire jouer les paramètres vitaux, c'est nous qui faisons la voix off. Donc on a… mais dès que j'ai un souci… par exemple la dernière fois, mon patient devait être cyanosé, sauf que la machine ne se cyanose que quand on a une… une pression en oxygène assez basse. Et dans notre script elle descendait pas assez bas. Donc je cherchais comment faire, aaah, et là il me dit « non mais là il faut que tu descendes un peu l'oxygène », donc j'ai quand même mon souffleur qui me dit que faire pour pouvoir avoir les phénomènes que je souhaite. Donc c'est assez intéressant de… mais c'est vrai que le clavier est assez simple. Lorsqu'on est à X, on a quatre critères. Par contre le problème c'est quand on a une situation qui n'est pas… qu'on ne maitrise pas tout à fait… La dernière fois avec Béa on avait… nos situations en fait n'étaient pas vraiment adaptées pour le X, et on s'est retrouvé à deux alors qu'il fallait qu'on soit un acteur en plus. Donc enfin il y avait un facilitateur qui devait intervenir et on l'avait pas. Donc on a été obligé d'enlever notre situation pédiatrique parce que, sans maman, ça ne le faisait plus du tout… et du coup, on a changé et on a pris des situations que j'avais eu juste une demi-heure auparavant… Et les paramètres en fait on avait… quand les étudiants ont mis en route, j'avais pas modifié les paramètres, donc j'ai dit « mais je peux pas la faire passer de 16 de pression artérielle à 4 d'un coup, en 4 secondes trois quart ! », donc je la faisais diminuer progressivement pour qu'elle s'aggrave et compagnie, mais c'est horrible je suis pas dans le timing, c'est complètement idiot, j'aurais dû anticiper mais j'avais pas eu la situation avant. Et c'est vrai que là, c'est embêtant parce que la machine elle peut faire tout ce qu'on veut, sauf que dans la vraie vie, faut quand même tenir compte du principe de réalité hein. C'est pas parce que je fais de la morphine que dans la seconde mon patient il dise « ah, j'ai plus mal », faut quand même laisser un peu de temps pour que ça agisse. Voilà. C'est pas… Mais pour que eux ça reste ancré dans leur tête que, comme on est au plus proche de la réalité, ce qu'ils vivent est plus proche de la réalité. C'est pas parce que je mets l'oxygène à mon patient qu'il va remonter sa saturation dans les quinze secondes qui suivent. Ça va se faire progressivement. Donc là j'étais un peu embêté, mais c'est vrai que c'était de ma faute, j'aurais dû y penser que je devais régler tout avant de commencer. Et que… mais ils ont été trop vite pour moi ! Dès qu'ils sont rentrés « on va mettre le scope », ah non, pas maintenant ! (rires)

D'accord.

J'étais un peu débordé par la technique.

Par rapport à l'acteur ? Quel est votre rapport finalement à l'artéfact acteur ?

Alors moi j'ai de la chance, j'ai pas vécu la période actrices du théâtre. Je n'ai travaillé qu'avec des infirmières qui sont… donc une qui intervient très, très fréquemment, au niveau des unités 4.4, qui a fini sa licence de sciences de l'éducation aussi, qui est très, très dynamique et qui est excellente… elle simule bien les choses et compagnie. La deuxième, c'est une ancienne étudiante à moi, que du coup je connais bien et qui est aussi excellente actrice. Donc c'est vrai qu'on est vraiment, au niveau communication et réactions verbales, très proche de la réalité. Et même on oublie… Lisa, des fois elle joue des gamines de 16 ans, on a vraiment l'impression que c'est une gamine de 16 ans. C'est vraiment… donc des situations où elle est… c'est vraiment pour tout ce qui est communication, réactions et gestion, c'est vraiment très intéressant. Et elles sont assez… malgré qu'elles ont plus leur script sous le coude, elles restent bien dans l'histoire et dans les éléments, elles ont bien gardé en tête qui était le patient au démarrage. Donc c'est assez aidant.

Et vous dites « j'ai eu de la chance, j'ai pas connu la période… »

Parce que les infirmières en fait elles connaissent les pathologies, elles connaissent le fonctionnement d'un service donc c'est quand même plus facile pour s'intégrer dans un script que une actrice… enfin je pense… comme je l'ai pas connue, mais c'est peut-être aussi une représentation. Je pense qu'il est important qu'on leur explique la pathologie et les signes parce que… les éléments qui vont être facilitants. Parce que je pense pas qu'elles puissent, en situation d'une crise d'asthme trouver des facteurs déclenchants de l'asthme si on leur a pas donné des pistes « alors là il faut que tu leur parles de ça à un moment donné », que les infirmières si on les amène dans un champ, ben elles sont capables de dire ben là il faut que je mette les facteurs aggravants, ben tiens, tac, tac, tac. Hop je peux… elles peuvent piocher dans leur propre culture infirmière. Donc pour moi, à mon avis, ça c'est quand même facilitant. Et ça permet de rester dans une réalité vraiment infirmière quoi.

Alors je vais vous poser une question, je vais vous demander de vous positionner par rapport à votre engagement dans l'activité simulation. Diriez-vous que cet engagement relève, premièrement, du registre du consentement (la simulation maintenant est prescrite, recommandée au moins, par les textes et donc il faut en faire), deuxièmement, d'une adhésion (vous pensez que c'est un format pédagogique pertinent pour former des infirmiers), troisièmement, d'une implication forte (vous faites des investissements pour utiliser ce format de la meilleure manière), et quatrièmement, d'un engagement tel que vous y consacrez même du temps personnel. Vous vous situez où ? (42'03)

C’est compliqué parce que le temps perso… comme on n’a pas le temps de tout faire on en fait assez à la maison ! mais je suis en train de réfléchir aux situations de 4.6… l’implication forte je dirais pas à ce point-là, parce que je dirais plutôt Anne qui est vraiment très, très impliquée. Je dirais adhésion.

Vous disiez quand même néanmoins que vous faisiez des investissements pour ce format. Quels types d’investissements faites-vous ? (42’38)

Alors il y a tout ce qui va être pour monter les séances pédagogiques. Il faut quand même rester dans une situation simple mais qui nous amène à pouvoir atteindre notre objectif pédagogique. Donc déjà, il faut bien réfléchir à nos objectifs. Et c’est pas toujours évident. Parce que des fois, on l’a vu dans nos situations, on part d’un point A et on n’arrive pas toujours à un point B. On n’arrive pas du tout où on voulait parce que en fait la perception de la situation était tellement trop investie qu’on n’a pas vu qu’il y avait des biais dedans et les étudiants ben ils sont partis tout à fait autre part. et là, ben évidemment après pour gérer nos objectifs pédagogiques on est un peu en difficulté. Il faut gérer… ils ont obtenu autre chose. Donc c’est vraiment une réflexion et une… et puis voir un petit peu dans ce qui existe et ce qui est possible comment on peut faire un mélange entre les deux. Alors il y a plein de choses qui sont intéressantes à l’heure actuelle c’est au niveau informatique on a beaucoup de… de serious game, qui sont faits sur la 4.6 donc on va voir un petit peu comment ils amènent les choses en serious game pour voir est-ce que dans nos situations on peut avoir un fil conducteur qui puisse être un peu similaire pour pouvoir construire.

D’accord.

Mais bon, c’est pas évident, évident…

Ça vous demande des efforts particuliers à vous ?

Non, j’aime bien mais ça prend du temps. *(rires)*

Oui, ça prend du temps… ça vous coûte du temps ?

Coûter c’est pas le terme, parce que si ça me coûtait je le ferais pas. C’est sur mon temps personnel. J’aime bien. Mais c’est vrai que je me dis qu’un jour j’aimerais bien aussi quand je suis en repos être en repos, que quand je suis en congé être en congé… et arrêter de trimballer mon étiquette de formateur partout, et de voir « tiens ça c’est bien, il faut que j’aille voir ça »…

Ça reste quelque chose que vous faites sur du temps perso ?

Oui, oui, oui. Bon je suis pas encore guéri ! (rires)

Alors comment vous vous êtes formé à la simulation ? (44’42)

Sur C., on avait… pour avoir le droit de faire de la sim à l’IFSI il faut qu’on ait la formation. Alors on a deux formats qui étaient proposés, un sur A., un sur B. Et donc on est parti à cinq, ou quatre, je ne sais même plus… on est parti à B. se faire former pendant une semaine. Et ensuite on avait, à ce retour de formation, on n’est pas tout de suite parti comme des foudres de guerre, on s’est octroyé une période d’observation. Donc il y avait deux séances où on a été uniquement observateur pour pouvoir mieux s’intégrer. Ensuite on a fait des séances on était coaché. Donc on a fait nos séances en binôme en fait. On avait quelqu’un qui venait nous secourir et qui nous faisait un petit débriefing à la fin pour nous dire un petit peu ce qui avait été, ce qui n’avait pas été et comment améliorer les choses. Des choses qui étaient quand même assez intéressantes… moi je me sais que la première, je connaissais pas les étudiantes et j’ai quand même zappé de leur demander leurs prénoms avant qu’elles partent… ce qui fait qu’après je peux pas demander « mais vous vous appelez comment, vous ? » ! (rires) parce que je les ai quand même eues pendant un an en formation l’année d’avant dans une unité que j’avais et c’est vrai que, comme m’a dit Béa « c’est mieux quand même mieux de noter les noms des gens pour leur parler parce que tu te retournes vers elles et tu… et vous ? »... c’est vrai que… pour pouvoir vraiment les impliquer plus, c’est vrai que ça c’est des détails mais qui sont importants. Et ce regard extérieur permettait vraiment de trouver des petites choses pour s’améliorer, trouver une espèce de… de posture qui soit adaptable à chaque situation. (Interruption) Donc ça a été progressif et ça c’était bien parce qu’en fait, je crois que le plus dur ç’aurait été d’être lâché comme ça dans l’arène avec tous ses doutes et toutes ses difficultés. Et au débriefing, il y a toujours celui qui était en technique qui revient avec nous. Donc c’est vrai que c’est bien parce que si on se sent un petit peu perdu ou si on se dit « là je réussis pas à trouver mon chemin pour y arriver », ben je trouve quand même que on a quand même un secours qui peut venir et reformuler, renvoyer… et puis compléter parce que des fois il y a des choses qu’on a complètement zappées dans notre listing et que on a développé un point mais après il y en avait un deuxième et on a un peu oublié dans l’échange… donc on reprend des éléments.

OK. La formation, donc à B., vous en avez retiré quoi pour vous ? Pour votre pratique ? Essentiellement (47'30)

Ben déjà tout ce qui était théorique. Puisque il y avait cette notion qui renvoyait bien au référentiel de formation… c'était pas encore obligatoire, c'était pas dans le texte. Mais je pense que même si c'est dans le texte, si on n'a pas appris à le faire, ça fait de la magie noire et on devient dangereux parce que on risque plutôt de faire peur aux gens et de leur couper les ailes pour plus tard… donc la formation est vraiment importante pour avoir cette base, cette construction. Et puis qu'à chaque étape on ait un petit peu réfléchi, on ait fait nos essais-erreurs… alors c'est vrai qu'ils sont très essai-erreur à B. Sur une semaine c'est un peu pénible parce que à la fin on se dit « mais on va jamais y arriver c'est pas possible ! », à chaque fois qu'on avance ça va pas, on retourne en arrière… Mais c'est vrai que ça permet vraiment de voir tous les écueils qui peuvent exister, et que plutôt que de nous dire « ben voilà on fait comme ça et puis reproduisez », ce qui aurait pu être fait mais qui n'aurait pas été constructif, là, de travailler chaque élément étape par étape, ça permet vraiment d'être vigilant et de se dire « bon, là, attention, ne faisons pas les apprentis sorciers », il y a vraiment… vers quoi on tend ? Comment on le fait ? Quels sont les matériels nécessaires ? Parce que si on fait du n'importe quoi, je pense que ça peut aussi marquer les étudiants, et de se dire après « ben oui, je l'avais vécu en sim, ça s'était super bien passé » alors qu'il y avait plein de choses qui étaient complètement aberrantes au niveau du script par exemple. Donc euh… c'est important de rester sur les rails.

Les zooms…enfin le focus sur des éléments problématiques en formation, c'était quel type d'éléments par exemple ?

Ben on avait fait déjà sur tout ce qui était la construction de script, déjà, pour pouvoir un petit peu le construire. Après on avait tout ce qui était gestion du matériel. Tout ce qui était la présentation, le briefing et l'importance du briefing. Parce que c'est vrai qu'on peut se dire ben c'est un peu con, con, on présente machin, pouf, pouf. Mais c'est vrai que ça induit déjà l'approche des étudiants et leurs représentations, et ça facilite la vie ensuite. Le débriefing, alors on a beaucoup travaillé sur le débriefing, ça c'est important et on est tous passés avec des situations différentes, et on a fait quelque chose qui était assez monstrueux, ça nous est arrivé à nous : ils nous ont modifié notre scénario avant qu'il soit joué. Donc de un acteur on était passé à deux. Et ben du coup, ça avait pas du tout été réfléchi comme ça et comme on n'avait pas du tout réfléchi, jongler avec un script on s'est bien rendu compte que ça devenait aberrant et que après, pour retomber sur nos pieds, c'était pas logique non plus. Et qu'on faisait vivre aux étudiants des choses qui n'étaient plus logiques. Donc c'était apprenant toutes ces erreurs. Gênant mais apprenant.

D'accord. Vous avez parlé de magie noire… (50'26)

Ben c'est… d'arriver d'un point… on a une situation et puis les éléments partent pas du tout comme on veut et tout d'un coup on réussit à transformer la situation en mettant une information complètement fausse, erronée, biaisée dans la situation pour que les étudiants retombent sur leurs pieds. Donc là, c'est franchement… c'est du grand n'importe quoi parce que dans la réalité on n'aura pas un magicien qui va nous amener une réponse à quelque chose… ou qui va modifier les éléments du tout au tout… alors après il faut rester dans une ligne de conduite et euh… ben tant pis, c'était pas notre objectif mais euh… on va pas renvoyer des éléments. Alors d'autant plus que dans notre stratégie, on a tous les éléments facilitateurs qui peuvent rester dans une cohérence et dans une pratique, et on peut les amener et leur faire… les aider à trouver une solution alternative. Mais c'est vrai que ramener un élément complètement saugrenu tout d'un coup c'est pas possible du tout. Enfin selon moi.

OK. Est-ce que vous rencontrez des difficultés particulières par rapport à la conduite de ces séances ? (51'38)

Alors dans les situations, j'en ai rencontré deux qui m'ont vraiment posé beaucoup de problème. La première c'était des étudiantes qui n'ont strictement rien compris à la situation qu'elles avaient à vivre. Et c'était un surdosage de morphine et euh… ben l'étudiante tout simplement a… « j'arrête tout », je sais pas ce qui se passe mais j'arrête tout. Ce qui fait qu'après, ben, pour trouver le surdosage de morphine, ça devenait compliqué. Et euh… pour elle, elle était restée sur la transfusion : quand il y a un problème avec la transfusion, on arrête la transfusion. Sauf que là, c'était une perfusion. Et du coup dans sa tête, ben on a travaillé sur autre chose que ce qui était voulu, hein, parce que c'était de la pertinence de pas avoir de perfusion à un moment donné mais c'est vrai que la situation était à peine commencée qu'elle était déjà finie ! puisqu'il n'y avait pas eu d'observation, d'analyse, elle a arrêté la situation. Et c'est vrai qu'après, bon ben on se dit « comment on gère ? » et là, ben c'est mon opération, j'ai plus du tout d'élastique ! (rires) on va essayer de faire quelque chose, d'être le plus bienveillant possible mais… c'est quand même balourd ce qu'elle m'a fait ! Et puis la deuxième grande difficulté que j'ai eue, c'est une étudiante qui était pratiquement mutique au niveau du débriefing. C'était « ben je sais pas », « ah ben oui, je sais pas »… et c'est vrai qu'elle avait été en retrait vis-à-vis de la situation, sa collègue faisait tout et lui disait « fais-ci, fais-ça » mais elle avait aucune idée. Et pendant tout le débriefing, je n'ai pas réussi à lui tirer un mot à part « je sais pas ». Et j'étais en difficulté parce que je me disais comment on peut… elle a forcément réfléchi à quelque chose, il y a forcément quelque chose qui est passé dans sa tête, mais comment je peux l'amener à faire sortir quelque chose !... et j'ai pas réussi.

Comment vous…alors est-ce que vous mettez en place justement des ressources particulières pour éviter, ou pour arriver à gérer ces situations ?

Ben c'était la première fois donc… et généralement même nos étudiants qui ont peu de connaissances… il y a quand même une expérience, ils sont capables de faire des liens entre les éléments… que là, il y avait ce côté un peu mutique qui était… mais bon c'est quelqu'un qui parle pas beaucoup déjà, et on l'avait forcée à aller à la simulation… donc je pense que ça a été les deux éléments. Par contre, elle, elle en a tiré un profit énorme. Quand je l'ai vue en suivi pédagogique, elle a trouvé ça, vraiment, une ouverture pour elle. Alors c'était bien, moi j'ai rien dit. Mais c'est vrai que ah bon, très bien pour vous. C'est aussi un élément qui m'interroge c'est que quand on est le référent de suivi pédagogique et quand on est celui qui anime, parce qu'on a cette double étiquette, je suis pas sûr que ce soit facile pour les étudiants. Il y en a certains quand même qui veulent ne pas nous décevoir, et on a beau leur dire qu'il n'y a pas de question de déception ou quoi que ce soit, on est là pour travailler ensemble, dans ce moment-là, et qu'après on en parlera plus, sauf si eux en parlent en suivi pédagogique, que c'est une espèce de moment sorti du contexte général, il y a quand même quelque chose qui se joue avec leur formateur. Que quand je suis avec des étudiants d'autres promotions, ça se joue pas du tout de la même façon.

Donc ça, ça peut avoir un impact…

C'est… Je pense qu'on n'a pas non plus mesuré… et on n'a pas eu de retours en ce sens sur leurs écrits et sur leurs ressentis. Donc je pense que c'est plus moi. Mais je fais beaucoup gaffe. Parce que comme j'ai peur de mal faire, je pense que j'ai encore plus peur avec des gens que je connais parce que je sais un peu comment ils fonctionnent et que on peut très vite arriver à les mettre dans un cul de sac avec beaucoup de facilité. Ce qui est pas le but.

Alors je reprends mes questions parce que je les ai faites un peu dans le désordre du coup… (…) alors on va revenir sur des aspects plus institutionnels… Selon vous, quelle est la place de la simulation dans le projet pédagogique de l'IFSI ? (55'41)

C'est un peu notre… une de nos vitrines. C'est… il y a beaucoup d'investissements puisque on y croit. Donc on est très investis. Et en plus comme on y croit beaucoup, on met beaucoup en avant la plus-value de ces sim. Donc *le directeur* elle l'utilise aussi dans les séminaires, choses comme ça, pour montrer que notre IFSI on se démarque un petit peu. On a été les premiers. Et en plus comme on a été les premiers à utiliser le simulateur au X, donc c'est vrai que on joue un petit peu de cette notoriété. Ben oui, vous nous gardez des espaces-temps à nous parce qu'on était là les premiers !

D'accord, comment est perçue la simulation de la part de l'équipe selon vous ? (56'28)

Je crois que tout le monde adhérait et était prêt à le faire parce qu'on avait… jusqu'à présent on voulait augmenter nos effectifs de formateurs… bon, là on a appris dernièrement qu'on s'arrêtait… qu'on arrêtait à la session prochaine et qu'après il y aurait une période morte. Parce que je pense que c'était… dans nos esprits à tous, c'était devenu, on pensait qu'on serait tous formés, qu'on le ferait tous. Donc là, on s'est retrouvé un peu les ailes coupées en apprenant qu'il y aurait plus de formations après janvier… et qu'il y aurait… ben… une période creuse. Parce que nous on avait déjà… sur la 4.6 on est trois sur la compétence et on avait déjà commencé à pousser notre collègue, la troisième qui était pas formée, dans… « faut y aller c'est génial ! on va faire çà, machin truc », « ben oui, je veux participer au projet », et là on lui dit « ben non, si t'es pas formée, tu peux pas »…

Ça, c'est nouveau ? c'est une…

Oui, on l'a appris la semaine dernière, donc…

Et vous l'expliquez comment ?

On n'a pas d'info, on ne sait pas, donc… alors c'est vrai comme il y a deux masters qui sont en cours au niveau de l'équipe, peut-être que le budget formation en a peut-être un peu mangé beaucoup ? ce qui fait qu'on doit se ralentir mais on n'a pas eu les explications, on a juste l'info qui est tombée comme ça. Et ça a fait un peu un effet choc, donc il y a eu un grand silence… et « ah ? ». On s'est tourné vers Anne et Anne a fait « pas au courant » ! donc on va…

Je vais vous poser une question qui découle un peu de ça… mais en même temps il y a sûrement d'autres éléments… Quel est le soutien apporté par votre direction pour le développement de vos compétences pour mener l'activité ? 58'08

Ben… elle est facilitatrice parce que c'est vrai qu'on a eu la formation assez rapidement. Là, il y a le DU qui est en cours, donc il y en a deux qui partent et on est deux à partir l'année prochaine, donc c'est vrai que…

Le DU simulation ?

Oui, oui. Et au niveau du temps qui est octroyé. On nous libère quand même pour pouvoir suivre tout ça. Donc ça c'est vrai que c'est quand même facilitant. C'est… après c'est vrai qu'au niveau moyens logistiques, ben on est obligé de faire un peu système D pour avoir du matériel. La dernière fois c'était pour trouver un tubualair c'était un peu compliqué, on n'a pas réussi parce que dans les services, on pouvait pas en piquer un à ce moment-là. Donc ça a été un peu système D et c'est vrai que… il y a quand même beaucoup de nous… quand on a un script avec une grand-mère, c'est une collègue qui ramène une perruque de sa mère pour qu'elle puisse faire une petite grand-mère… il y a beaucoup d'éléments… dès qu'on est dans du matériel, ça devient un peu compliqué, au niveau de l'hôpital, d'avoir les choses. Donc il faut qu'on se débrouille différemment.

Vous avez vos propres réseaux finalement…

Voilà. Oui. C'est pas terrible mais bon…

Alors comment s'organise l'activité au sein de l'équipe de formateurs ? vous avez dit il y a plusieurs… vous, vous êtes en charge d'UE…

Alors on a un chef de projet, c'est Anne, qui contrôle et supervise. Qui est plutôt le côté opérationnel avec… planifier les sim au X et les sim IFSI. Quand il y a les sim ici, Anne nous cherche nos actrices pour ces jours-là. On a essayé de répartir ensuite avec les cours de (?) qu'il y ait une espèce d'équivalence de temps pour les première, deuxième, troisième année. Puisque X nous donne des périodes et nous on… ben comme on les a, on les prend, mais c'est vrai que ça colle pas toujours avec les promos et les années… et il faut en plus que ça puisse être pertinent en termes de script. Parce que les scripts de première année, qui sont orientés sur du nursing, au niveau de X, c'est vrai que c'est un peu idiot parce que le mannequin, là, il est quand même très, très rigide…, et ça a pas de pertinence, sauf si on est en deuxième ou troisième année, où on fait une situation où il y a vraiment des signes biologiques qui vont apparaitre. Donc il y a ça qui est fait. Au niveau des compétences, quand ça rentre dans le cadre d'une compétence, ou d'une unité, les chargés de l'unité ou de la compétence montent le scénario. Donc après c'est validé par Anne. Discuté et validé par Anne. Et on s'est inscrit un petit peu, nous, en fonction de nos agendas, pour assister et gérer des situations. Donc c'est pas forcément dans nos unités, sauf la 4.6 et la 5.4 parce que c'est évaluatif. Et on intervient pour les uns et les autres.

D'accord. Donc c'est très ouvert finalement…

Oui, oui, oui. Et c'est intéressant parce que du coup on voit des situations… moi je vois les processus, je peux les reprendre au niveau de la 4.6 parce que il y a de l'éducatif aussi, sur les thérapeutiques et compagnie. Donc du coup on voit un petit peu ce qui est fait et les situations comment elles sont menées. Et on peut faire aussi une progression entre les L1 et les L3. Parce qu'il y a des choses qui sont faisables en L1, qui peuvent être tout à fait refaisables en L3, mais on va se dire « tiens, on va le compliquer parce qu'ils sont un petit peu plus grands »

Oui, ça vous permet de voir aussi leur progression…

Oui.

OK. Comment qualifiez-vous le climat de travail entre formateurs par rapport à cette activité ? (1h01'35)

Bien. C'est un bon groupe. Oui. C'est un des facteurs qui fait que ça a marché, c'est que… Anne n'est pas un leader négatif, donc elle accompagne, elle fait les choses. On a tous trouvé notre place, malgré qu'on ait des formations qui étaient pas pareilles parce qu'on a eu des petites interrogations parce qu'entre A. et B. c'est pas tout à fait la même approche… Donc cette harmonisation à faire entre les deux… Il y avait un groupe qui avait déjà énormément travaillé parce on avait déjà une grille de suivi pour pouvoir un petit peu évaluer notre posture en tant que débriefeur, qui avait été faite. Donc il y avait des choses qui étaient faites, et ils avaient cette antériorité dans les situations… il y en a… moi c'est vrai que je découvre les situations, Anne et Béa connaissent toutes les situations parce que… on a réinvesti, on a multiplié nos séquences… donc il y a cette antériorité qui fait qu'il y a une espèce d'aisance qu'on n'a pas encore, nous, les plus nouveaux.

D'accord. Quels bénéfices éventuels la simulation vous apporte, sur un plan personnel et professionnel ? 1h02'49

Alors personnel, moi, c'est parce que je vois mes étudiants différemment. Et que… c'est bien de les voir dans la vraie vie… quelque part. C'était un peu un manque d'avoir que le côté théorique… et ça permet bien aussi d'avoir une résonnance parce que j'arrête pas de leur répéter que c'est pas parce qu'on a dix à une évaluation qu'on n'est pas bon. Et ça montre bien que même quand on est à dix on a quand même des choses qui sont ancrées qui sont utilisées. Et que des fois on peut avoir dix-huit et avoir rien retenu du tout. Donc ça permet aussi d'avoir une petite résonnance avec ce que je leur raconte en suivi pédagogique individuel. Et c'est vraiment une autre approche. En plus, c'est quelque chose qui est… plus libre. Donc c'est bien d'avoir un peu cette pédagogie un peu… libre. C'est dangereux aussi parce que ben… saut sans élastique, bon. On sait pas où on va et on va rebondir. Je vais arriver

dans quelque chose et je ne comprends rien, je ne sais rien, je vais pas pouvoir les aider, c'est…. Mais en fin de compte, on se rend bien compte que… même si on sait pas, on sait comment on pourrait apprendre à savoir. Et donc on peut retrouver d'autres stratégies. Et eux, ils peuvent aussi se rendre compte que ces stratégies que nous on utilise, ils peuvent aussi les utiliser au quotidien. C'est ce qu'on leur demande de faire. C'est la réflexivité en fait au quotidien. Ce qui est quand même pas mal, parce que ce mot là ils ont quand même du mal à se l'intégrer, à se dire « ah oui, c'est vrai, on n'arrête pas de nous en parler depuis trois ans… ». Mais c'est vrai qu'on le vit. Et ça permet aussi d'avoir des éléments pour expliquer peut-être dans les services, parce que nos étudiants, comme tous les nouveaux… chaque fois qu'on a changé de référentiel « c'était mieux avant », hein. Et ça, de leur montrer que ils sont capables de faire pleins, pleins de choses et qu'on peut leur prouver qu'ils ont fait pleins, pleins de choses… parce qu'on les a vus faire, ça permet aussi de changer un petit peu leur regard sur les étudiants et sur leur approche. Et comme on travaille sur leur autonomie, leur prouver aussi aux soignants dans les services que nos étudiants ont certaines capacités d'autonomie, et qu'il faut arrêter de les cocooner, de les enfermer, de les empêcher de vivre ! parce que quand ils vont être diplômés d'Etat, ben ils feront tout seul. Et si on leur a appris à voler ben ça va pas être drôle la chute du nid ! donc c'est intéressant à voir. Au niveau personnel moi j'aime bien. Au niveau professionnel, c'est vrai que la pédagogie est quand même intéressante… que cette prise de risque, même s'il y a le frisson, même s'il y a l'angoisse, quand on repart on est content ! alors je suis crevé ! (rires) mais je suis content !

Une prise de risque ? pour vous ?

Ah oui ! oui, oui.

De quelle nature ?

Vraiment de se dire « je vais pas pouvoir les aider, les accompagner », que je vais me retrouver tout paumé à me dire que je serai même pas capable de… c'est vrai que quand on sait pas, on sollicite le groupe, on a des parades pour aller chercher d'autres informations ! je dis mais… je serai tellement démuni, j'aurais tellement pas compris les trucs que je vais me retrouver ben pffft… (rires)

Ça c'est un stress pour vous ?

Mais je suis très stressé de nature ! c'est vraiment oui l'idée du saut sans élastique, hein !

C'est fort quand même comme image ! du coup, finalement, est-ce que c'est une contrainte pour vous ?

Non, parce que ça se passe bien en fin de compte.

Ça se passe bien. Vous savez que ça va bien se passer avant d'y aller ?

Non, parce que c'est… l'aventure un peu. Mais c'est de me dire que je suis aussi apprenant qu'eux à ce moment-là… et que… eh ben on sait pas ce qui va se passer et comment ça va se passer mais on sait qu'on peut travailler ensemble. C'est exactement comme quand on est dans un service, le cadre sait pas forcément ce que vivent dans leur tête les soignants. Il peut y avoir des transferts et on a pas du tout subodoré que ça allait se passer, c'est exactement pareil. Il y a un accompagnement psychologique, gestuel et cognitif à faire à ce moment-là. On le fait. Et on est humble et on fera ce qu'on pourra ensemble et on va travailler ensemble. Et c'est vrai que ce côté « travailler ensemble », les étudiants n'ont pas forcément conscience en dehors de la sim qu'on est là pour eux. Donc là, ils sont vraiment dans une équipe et on échange, on discute. Ça change un petit peu d'approche et de regard.

Justement je voulais vous demander qu'est-ce qui caractérise selon vous la relation pédagogique avec les étudiants dans ce format ? 1h07'15

C'est qu'on est égalitaire. C'est aussi un moment qui est en dehors de… de la formation, quelque part. Puisque ils savent que tout ce qui se passe dans ce lieu va rester dans ce lieu. Et que même s'il y a des grosses boulettes, on va apprendre quelque chose, on va se construire. Donc… qu'il y a pas d'enjeu métaphysique majeur derrière. On est là pour construire et on est tous là pour la même chose. Donc il y a pas ce côté… il y a plus d'idée d'être évalué derrière… bon sauf pour la 4.6, mais on va le vivre cette année, on sait pas encore. Donc là, on va voir ce que ça va donner. Mais pour le moment c'est vrai que c'est vraiment une pédagogie à part dans le parcours. Qui est là pour compléter, aider et renforcer.

Donc vous le voyez vraiment comme quelque chose qui finalement est un peu sorti de…

Un bulle. Ouais, une bulle à part.

Donc je vous ai demandé tout à l'heure si vous aviez des difficultés particulières dans la conduite des séances… donc on a parlé effectivement de ces deux épisodes qui avaient été un peu critiques, un peu compliqués. Par rapport à la conception des séances, est-ce qu'il y a des difficultés particulières pour vous ? 1h08'39

Non. Comme c'est travaillé en amont, c'est vrai que… sauf le coup où c'était une situation que j'avais pas travaillé. Parce que généralement je les imprime, elles sont sur…

Mais dans la conception, la création des scénarii ?

Ben la création, c'est rester logique, et que les éléments qu'on ait donné soient vraiment ceux qui permettent d'évoluer vers ce que l'on veut à la fin. Et ça c'est… c'est vrai que comme on le fait à plusieurs et que c'est revu par Anne, c'est vrai que… après on a le regard du naïf, enfin, de l'ingénu on va dire… qui passe par-dessus « tiens, ça, je comprends pas, machin, pourquoi… », et ça permet de retomber… Et puis il y a des fois où on a oublié du matériel. A un moment donné « ben tu veux lui faire prendre un comprimé, il faudrait peut-être qu'on prévoie un verre d'eau ! » hop, il nous faut une verre, une bouteille… Dans le matériel, des fois, il y a des choses qu'on a complètement zappées, qui sont tellement évidentes... Donc c'est bien d'avoir… la construction généralement, comme on l'a discutée, rediscutée, comme on a eu le temps normalement de l'avoir lu la veille pour pouvoir le travailler le soir ou pouvoir compléter… faire des petites recherches si besoin… c'est vrai que on est en sécurité. Et comme je suis un grand angoissé du cognitif, c'est vrai que ça permet de faire des petites recherches connexes en me rappelant « alors ça déjà, c'est quoi, machin… »

Des recherches qui portent sur quoi précisément ?

Ben la dernière fois c'était sur les médicaments. Il y avait… c'était un patient qui faisait une allergie à un antibiotique, donc je voulais vérifier les signes qu'on avait sur cet antibiotique. Des pathologies, au niveau de la sémio. Donc c'est des choses pour un peu plus asseoir au niveau théorique. Parce que si on est côté micro et qu'on connait pas les signes de la pathologie, c'est un peu embêtant… C'est… comme Franck me met de la cardio à chaque fois que… alors que je hais la cardiologie ! (rires) Je suis obligé de bosser mes contenus avant !

Est-ce que la pratique de la simulation a changé quelque chose pour vous dans vos pratiques pédagogiques en général ? 1h10'51

En général… je dirais qu'il y a une progression. C'est pas changé du tout au tout parce qu'on avait déjà les ARP qui nous avaient déjà…

Les ?

Les analyses réflexives de pratiques. Qui nous avaient amené à réfléchir un peu à une posture et à ce regard sur… extérieur sur la réflexion de l'étudiant. Donc c'est une marche en plus. Et je trouve que c'est une marche qui est très pertinente. Parce que du coup, ça prend beaucoup plus de sens. Et que tout ce que l'on va construire en termes de compétences, construction d'une compétence, ça leur parle beaucoup mieux que toute la théorie. Parce qu'on a beau essayer dans tous les sens, ça ne rentre pas. La réflexivité ça leur permet aussi de voir un petit peu… de voir, parce qu'en suivi pédagogique on travaille aussi sur comment ils apprennent. Et là quand on reprend dans une sim et qu'on redécompose un petit peu le cheminement intellectuel, ils voient qu'ils y a des choses… « ah ben oui il y a des liens que je fais, il y a des choses que j'ai construites, il y a des choses que j'ai apprises et que j'ai réussi à remobiliser ». donc ils voient un petit peu comment ils travaillent et à quoi ça sert. Donc c'est assez intéressant.

Ils prennent conscience finalement des apprentissages qu'ils ont faits ?

Oui, oui. Et de leur posture. Oui.

Quelle est votre perception de vous-même comme formateur dans ce format ? (1h12'05)

Pataud !

Pataud ?

Oui. C'est euh… c'est… alors en plus je suis… ça étonne toujours parce que moi je peux pas réfléchir sans écrire. Donc pendant qu'ils jouent la scène et quand c'est moi qui débriefe, je marque pleins de trucs. Les horaires, les attitudes, les commentaires, les postures. Et quand on débriefe j'ai encore mon papier et je suis toujours en train de regarder dessus mon espèce de schéma mental que je me suis construit sur ma feuille ! et si on m'enlève la feuille, j'oublie complètement ce qui s'est passé ! je suis incapable de me rappeler qu'ils ont dit telle chose à tel moment, qu'il s'est passé telle chose, donc j'ai besoin de mon papier pour m'y retrouver… et… je ne sais plus la question d'ailleurs, j'ai perdu…

Oui, c'était quelle était votre perception de vous-même ?

Voilà. Et donc comme je suis toujours en train de me dire qu'il faut pas que j'oublie ça, ça c'est important faut que j'en parle, mais comme je suis arrivé…et il m'ont répondu… ben comme vous avec vos questions, ben je suis parti d'un côté, vous êtes obligée de changer de question… Et je me dis « faut pas que j'oublie ça et compagnie… » donc je suis obligé de me faire des petits signes pour pas oublier… comme quand je le fais, je fais d'autres signes, donc j'ai une espèce de canevas tout bizarroïde… Et euh… de temps en temps, je me dis « mais comment je vais revenir pour reparler de ça, alors que ça a plus aucun lien avec rien du tout ? » (rires)

Ça, c'est un peu spécifique à ce format-là ? ou ça se passe aussi, cette façon que vous avez de faire, dans d'autres TD ?

Non, parce que les autres TD, comme on a une trame et qu'on sait un petit peu…on a un chemin qui est déjà…

Tracé ?

Bien tracé et bien délimité. Ce qui fait qu'on se retrouve… alors on va faire des petites sorties à droite, des petites sorties à gauche, mais on avance toujours dans le même sens. Que là, on peut arriver d'un point A et je vais arriver à un point Z, et je me dis « comment je fais pour arriver à mon point B maintenant ? » ou comment je reviens à mon point A ? Alors quand c'est le point A et que je suis parti ailleurs c'est facile, je reviens à ma question initiale, mais quand j'ai quelque chose et je me dis « ben tiens, je vais faire ça, ça, ça…, et ça me fait un très beau chemin qui est très logique, et qu'ils vont pas du tout dans ce que j'avais imaginé au démarrage ! ben c'est vrai que de temps en temps, comme on revient dans… c'est… souvent ce qui est le plus difficile, c'est l'hygiène des mains. Leur dire qu'ils ont complètement zappé de se laver les mains à un moment donné. Et puis je me dis « oui, mais ça a plus aucune cohérence là-dedans ! », et c'est… c'est le deuxième… « mais au fait, vous avez fait quoi quand vous êtes rentré dans la chambre ? »… donc ça c'est assez… et comme j'essaie à chaque fois de pouvoir les aiguiller quelque part, c'est pour ça que je dis que je suis pataud parce que des fois je vois bien que mes questions… J'essaie de les reverbaliser, de trouver d'autres présentations, d'autres endroits, et ça ne fonctionne pas. Donc à un moment donné je me dis « on reprendra plus tard, on va changer d'idée… ». c'est vrai qu'il y a des choses qui sont d'une évidence absolue pour nous et… ça sort pas. Il y avait une fois où on voulait travailler sur le recueil de données et ils avaient posé plein de questions au patient, et donc on voulait arriver… en fait ils avaient mobilisé la méthodologie et euh… ça venait pas… je sais pas… ils étaient sur la pathologie, « bon ben oui d'accord, mais ça sert à quoi tout ça ? »…

Finalement ça vous demande de gros efforts de concentration, de…

Ah oui, oui. Oui, oui. C'est… au niveau fatigue, c'est exactement ce que je vivais quand on avait l'époque des DE pratiques. Où il y avait cette attention permanente sur ce qu'ils faisaient, ce qu'ils disaient, pour pouvoir noter au plus juste après la grille. Et euh… c'était… moi, ça m'épuisait. Là c'est pareil hein, c'est… heureusement qu'on est plusieurs et qu'on fait pas quatre débriefings d'affilée, parce que au bout de deux, moi, j'ai une migraine ! j'ai les neurones qui saturent ! ça chauffe !

Qu'est-ce qui fait que vous continuez alors ? 1h16'05

Parce que c'est bien ! ils apprennent pleins de choses ! on les voit progresser, grandir ! en plus c'est euh… c'est un autre regard sur eux.

C'est marrant parce que vous disiez tout à l'heure finalement « on les voit dans la vraie vie » alors que c'est une simulation !

Oui, mais on oublie qu'on est en simulation en fait ! On est vraiment dans une chambre en train de soigner… alors de temps en temps il y en a, on le voit bien, qui rentrent pas. Mais c'est assez rare quand même ceux qui rentrent pas. Et puis des fois ils sont rentrés trop vite dedans et puis ils sont sortis parce que y a un élément qui, tout d'un coup, pouf, ne marche pas. Je me rappelle il y avait une situation où il y avait une hyperthermie et l'étudiante elle voulait rafraichir le patient, donc elle se dit « je vais dans la salle de bains », sauf que il y a pas de salle de bains ! donc elle sort elle arrive dans la réserve de matériel ! Donc là on a bien vu que, hop, ça cassait, ça l'avait cassée dans son truc et quand elle est revenue avec un… un chiffon, ben on voyait bien qu'elle faisait… elle était plus dedans quoi, c'est… et euh… Mais réellement ils oublient complètement qu'ils sont en simulation, que c'est… qu'on les écoute, qu'on les regarde. C'est… j'avais un petit fanfaron la dernière fois qui disait « comme il y a la caméra, je sourirai sous la caméra tout le temps ! », et puis quand on est rentré je lui ai dit « ben alors ? vous deviez sourire tout le temps face à la caméra, je vous ai pas vu ?! »… et « Ah, non, non, mais après j'étais dedans hein ! » (rires). C'est… et c'est vrai qu'on est… même si c'est un mannequin, on oublie à un moment donné presque que c'est un mannequin, parce qu'on lui parle… La dernière fois que j'étais… l'étudiante avait pris la main du mannequin pour lui caresser la main ! elle était dedans, hein, c'était… et il y avait toute cette empathie qu'elle

avait développé auprès du patient. Et elle a dit « mais j'ai rien fait ! », ben j'ai dit « mais attendez !, vous pouvez me rappeler, dans cette situation ce que vous avez fait ? »… elle s'était même pas rendu compte qu'elle s'était rapprochée de lui, qu'elle lui caressait la main ! alors que quand même c'est du plastique ! ça pouvait paraitre bizarroïde dans son geste mais elle était dedans…

D'accord, c'est étonnant oui… alors je vérifie si j'ai pas oublié une question… Sur quels critères évaluez-vous votre propre action au terme d'une séance ? 1h18'24

C'est mes collègues en fait qui me font…

C'est-à-dire qu'il y a une évaluation par un pair ?

Avant… quand on était en période de… de rodage, entre guillemets, il y avait le petit papier qu'on faisait… alors maintenant je suis plus en rodage, ils me font plus le papier mais je leur demande quand même le bilan, les observations, parce qu'à chaque fois il y a des choses qui sont à améliorer, à perfectionner dans notre attitude, notre posture, la façon de poser les questions, les installations, et c'est vrai que c'est important d'avoir ce retour parce que… on s'en rend pas forcément compte… et que… ben des fois, « ben dis-donc tu étais compliqué ! »… Il y avait un jeu comme ça à la télé il fallait découvrir des mots et il fallait donner des synonymes et c'est vrai que des fois, il y a des gens qui ont tout de suite le bon mot, et c'est évident que ça coule derrière, et puis il y a des fois on est très compliqué dans sa tête, et là, c'est pareil, il faut trouver un chemin qui soit assez simple, qui soit pas hermétique et qui soit facilitant pour l'étudiant. Et des fois, ben, c'est pas toujours… avec mon côté pataud, des fois j'ai l'impression de louvoyer autour d'une vérité qui est absolue, qu'ils devraient s'en rendre compte et … « mais comment ils vont cracher leur pastille Valda ? » (rires)… ils y arrivent pas ! c'est … voilà.

D'accord. Donc plutôt des pairs qui vous évaluent ou qui vous… qui évaluent votre pratique… sur la base d'une grille, hein, si j'ai bien compris ?

Au démarrage il y avait une grille. Maintenant il y a plus de grille mais y a… les items restent dans la tête et ils reprennent les choses.

Et vous, vous de votre point de vue, en termes d'autoévaluation, vous avez quand même des repères…

Ah moi c'est toujours catastrophique ! je suis toujours… (rires)

Ah oui ? vous vous autoévaluez…

Ah oui, à chaque fois je me suis trouvé lamentable !

A chaque fois ?

Ah oui…

Ah oui ?… qu'est-ce qui explique ça ?

Je pense qu'il y a aussi l'état de fatigue qui fait que j'ai plus d'autocritique positive. A un moment donné je… j'ai envie que ça finisse parce que j'en peux plus… la journée a été super longue… et puis à X il y a une heure de retour pour arriver à M… donc il y a un temps où je repose un peu les choses parce que c'est vrai que… je suis pas absolument convaincu du retour des étudiants qui disent que ça a été super bien pour eux, parce que il y a quand même des choses qui forcément n'ont pas été aussi positives et… alors de temps en temps on retrouve… alors pas à l'oral mais à l'écrit on retrouve des petites observations… alors effectivement il y a des petits points qui les ont fait réfléchir, avancer et qu'ils étaient pas aussi sereins que… mais je crois qu'on met tellement d'enthousiasme dedans que eux aussi veulent nous faire plaisir et s'enthousiasment aussi… Et même ceux qu'on a convoqués… parce que la dernière fois, comme il y a avait des évaluations en parallèle, des première année, on en a convoqués un certain nombre « vous aurez simulation » et euh… c'est vrai que malgré que ce soit notre université de référence, il y a des étudiants qui n'y vont jamais parce que ça leur fait trois heures de trajet pour y aller… donc trois heures aller, trois heures retour, pffft, ils y vont pas. Donc on les a forcés à se faire du co-voiturage, du co-couchage, dormir dans le canapé des copains pour pouvoir aller à la simu…

Ah oui ?

« C'était bien mais pas tous les jours ! », et c'est vrai que ces contraintes-là, on les oublie parce que comme X c'est notre université de référence, on considère qu'ils sont censés y aller assez régulièrement et il y en a, en fait, on découvre qu'ils n'y mettent jamais les pieds. Et on découvre pourquoi ils n'y mettent jamais les pieds.

Oui, parce que vous dites en fait qu'ils n'y mettent jamais les pieds pour des cours qui sont faits à la fac, c'est ça ?

Oui, oui. D'ailleurs on a eu le même état d'esprit quand Béa a proposé aux troisième année une unité optionnelle sur la simulation et « ah oui, c'est génial, génial ! » et elle dit « ben l'évaluation, on la fera à X »… ah ?... et là, l'ambiance, ça a fait un grand soufflé qui s'est écrasé… Non, il y a cette stratégie côté étudiant dont il faut tenir compte et c'est vrai qu'on se rend pas compte, nous, que ça peut avoir cette implication pour eux derrière.

Comment vous vous représentez une simulation efficace ? 1h22'37

L'étudiant… alors si c'est efficace, l'étudiant est capable de m'exposer, pratiquement spontanément tous ses mécanismes mentaux, il a vu tout ce qu'il avait mis en œuvre, il a bien pointé les compétences qu'il avait acquises et il est capable de me transférer ça dans d'autres situations. Ça c'est l'idéal, ça m'est arrivé une fois !

Qu'est-ce que vous mettez en œuvre, vous, pour progresser dans cette activité ? 1h23'06

Ben c'est la répétition et puis c'est aussi cette implication dans l'unité 4.6 qu'on va faire cette année et aussi ben pouvoir… parce que du coup, c'est aussi dans mon domaine d'expertise avec Elise et Rémi, donc c'est notre compétence, c'est nous qui montons les séquences, c'est nous qui envisageons… et en plus on doit se créer une grille d'évaluation, et là, ce n'est pas une mince affaire.

Une grille d'évaluation pour les étudiants ou pour vous ?

Pour les étudiants. Puisque ça va évaluer la 4.6-5.4.

Ah oui. Donc il y a encore…

Ah il y a du chemin encore…

Selon vous quelles compétences particulières ce format demande-t-il ? (1h23'53)

Au niveau relationnel des… une écoute vraiment active. Une empathie concrète. Et puis il faut… euh… s'étouffer soi-même parce que… moi je suis ancien… ancien, ancien programme, donc c'est très basé sur les connaissances et c'est pas… c'est pas un cours déguisé. On n'est pas là pour refaire des enseignements, donc c'est comment on les amène à… montrer qu'ils ont des savoirs. Et la grande autre difficulté c'est quand il y a une grosse, grosse boulette… comment on peut faire sortir la boulette sans que ça soit frustrant, gênant pour eux devant le groupe et puis dans leur vécu personnel, donc comment on peut amener tout ça pour que ça soit le plus… vécu le plus sereinement possible… alors c'est vrai qu'on a la culture du risque et que normalement le risque, derrière les bêtises, on doit pas être sanctionné derrière mais que dans la vraie vie, ça se passe pas toujours comme ça. Et que bon, le côté narcissique de chacun peut être très vite blessé… donc comment on amène tout ça pour que ce soit le mieux vécu possible ? ça c'est compliqué pour nous. Heureusement que ça se passe relativement bien !

Imaginons un scénario improbable : la direction de l'IFSI décide d'arrêter la simulation clinique pleine échelle… quel serait votre sentiment ? (1h25'16)

Alors là, ça serait supra frustrant parce que ça fait quand même beaucoup d'investissements, beaucoup de projets… et puis c'est vrai que comme on l'a… c'est une méthode pédagogique, un format qui me plait, qui est productif et on… vraiment on aimerait au contraire le développer. Alors si on nous coupe les ailes… déjà je disais tout à l'heure, le fait qu'on nous dit que les formations s'arrêtent en janvier, nous ça a fait une douche écossaise parce qu'on se voyait déjà de plus en plus nombreux pour pouvoir développer, monter en puissance et en faire de plus en plus. Donc là, on va déjà avoir une contrainte, qui va être dure, ça va être la gestion du planning parce que ça nous prend beaucoup de temps… et que le temps de préparation déjà n'est pas sur notre temps de travail… Le temps de sim en lui-même, ben on a quand même nos unités à vivre de l'autre côté… donc c'est quand même contraignant en temps, mais tant qu'on a du plaisir ça passe. Si ça disparaissait, je pense que ça serait une période très glaciaire et qu'il y aurait beaucoup de demandes…

Glaciaire ?

Ah oui, ben ça va nous casser complètement et il y aura… le phénomène risque qu'on va tous vouloir partir, parce que le bâtiment n'est pas beau, les moyens techniques sont pas terribles, donc c'est notre seule… c'est notre cerise sur notre gâteau tout sec ! Donc si on nous enlève notre cerise… (rires)… je pense que ça va pas le faire !

Vous y perdriez beaucoup ?

Ah oui. Oui, oui. Je pense que c'est pas possible qu'on fasse machine arrière. Mentalement ça va pas… surtout que les autres IFSI s'y mettent au fur et à mesure, parce que à force de notre expérience, ça fait un peu tache d'huile et les étudiants quand ils vont en unité optionnelle ils en parlent à droite à gauche, donc ça fait tache d'huile, ils

s'y mettent aussi. Donc on trouvera des terres d'asile où il y a des sim pour pouvoir en réaliser. D'autant plus que dans l'équipe, il y a des gens qui ont demandé leur mutation parce qu'on faisait des sim !

Oui, qui sont venus ici parce qu'il y avait de la simulation

Oui, exprès… donc si on leur enlève… non, non, c'est pas possible ! vous devriez pas poser cette question !

Justement elle est intéressante ! Eventuellement, éventuellement, y gagneriez-vous quelque chose ?

Non. Non, parce que là c'est vraiment quelque chose qui, au niveau personnel, nous apporte et au niveau professionnel aussi. Donc c'est vrai que ces petits bonheurs, en termes de travail, il y en a pas énormément quand même… les situations sont complexes, sont difficiles, nos étudiants ont quand même des grandes difficultés sociales, financières, psychologiques. On a quand même beaucoup de reports et d'abandons de formation, même en deuxième et en troisième année, ce que moi j'avais jamais connu dans l'ancien programme. Et c'est vrai que ça, si on nous enlève cet espace-là particulier, notre bulle, même nos étudiants je pense qu'ils le vivraient difficilement aussi. Parce que nos meilleurs porte-parole pour la sim, c'est nos étudiants. Ils en parlent avec beaucoup de plaisir et de bonheur. D'ailleurs ils demandent « c'est quand les prochaines ? », avec une préférence pour celles qui se passent à l'IFSI avec l'actrice, parce qu'il y a pas de déplacement.

OK. Donc… le scénario n'arrive pas, la simulation continue à se développer à l'IFSI. Qu'est-ce qui en revanche pourrait vous amener à vous désengager ? (1h28'37)

Si on n'est plus suffisamment nombreux. Si on se retrouve à être trois à être formés et à être sur le pont en permanence, ça serait trop… à un moment donné, il y a tout le reste derrière… ça serait plus du tout gérable. Alors heureusement nos conjoints sont assez compatissants, ils acceptent qu'on bosse le soir et qu'on fasse pleins de choses, mais là c'est vrai que… ça va complètement exploser… donc ça serait plus vivable… Et cette fatigue qui serait… moi quand on est en période d'évaluation, qu'il faut se coucher à une heure du matin, moi je suis un gros dormeur donc je suis de plus en plus grognon… mais là, non, ça serait… à un moment donné ça nous amènerait gentiment à un burnout… ça serait trop dur, ouais.

D'accord. On va arriver donc aux dernières questions, qui sont plus dans un registre opérationnel, même si à quelques moments vous l'avez un peu évoqué. Sur un plan très… très concret, comment vous vous y prenez pour concevoir une séance ? (1h29'44)

Alors on est… en binôme déjà. Avec Elise. Donc on a prévu dans la construction… on a commencé par… ben notre objectif. On est sur l'éducation thérapeutique. On a ciblé nos pathologies prévalentes par rapport à ce qui avait été enseigné en première et deuxième année, puisqu'on est au semestre 4. On a notre population cible puisque Elise est puéricultrice donc elle veut pas qu'on oublie les enfants. Donc on a regardé un petit peu les différentes tranches d'âge et comment on peut moduler nos scénarios. Là on est dans la phase de construction du recueil, on a le dossier type déjà préexistant parce que ça fait partie de notre 4.6 et on a nos situations à monter. On a déjà des pathologies, les individus et les lieux où ils sont hospitalisés pour qu'on ait un petit peu touché le panel des parcours de soins.

OK. Donc vous construisez en binôme, vous animez en binôme. Comment s'organise la co-animation ? (1h30'51)

Alors normalement il y en a un qui est en technique et l'autre qui est celui qui débriefe. Donc au démarrage on est séparé, on a chacun notre rôle. Au niveau du débriefing, celui qui est en technique vient en suppléance si on est en difficulté ou s'il y a des choses qu'on a eu du mal à amener, il vient en secours.

Et ça, ça s'organise de façon spontanée ?

Oui.

Vous y avez réfléchi un peu ? ça…

Non, ça se fait spontanément parce que en fait au démarrage comme on sait pas quel va être l'écueil qu'on va rencontrer, alors euh… c'est l'accompagnement… quand on voit qu'on est un peu perdu, soit on sollicite. Donc on demande l'aide directement à notre collègue pour que il trouve une autre façon d'aborder, soit c'est à la fin, quand on fait notre synthèse, qu'elle intervient… qu'elle pose d'autres éléments derrière. Quand on avait été formé avec Elise à B., par contre, c'était une co-animation… on était deux à animer, ce qui, comme on se connait depuis très longtemps avec Elise était assez faisable. C'était assez facile parce qu'on avait un système de contact qui nous permettait de passer en fait… on s'était mis côte à côte, ce qui n'avait pas plu parce que du coup on était en position les formateurs d'un côté, les étudiants de l'autre ! mais ça nous permettait d'avoir notre connexion ! (rires) je lui touchais la main pour lui dire « je te passe la main » comme ça on pouvait savoir quand… ce qui nous permettait de continuer, d'avoir une espèce de discours à deux voix avec un discours. Mais on se connait depuis très

longtemps avec Elise et on travaille ensemble, donc c'est vrai qu'on se connait et on sait comment on fonctionne. Ce qui est faisable. Quand on a un collègue qu'on connait moins bien c'est vrai que c'est un peu difficile de pouvoir poser les choses. Et puis on le voit bien aussi que… on reste quand même formateur dans l'âme parce que on amène quand même chacun un petit peu de notre univers, et on va orienter sur notre univers, à un moment donné. Frank est très souvent, je ne sais pas comment il fait, mais il est toujours à une prise en charge thérapeutique de… de problèmes cardiaques. Moi, je suis plutôt orienté sur tout ce qui va être dynamique de groupe, communication et recueil de données. Et on n'a pas les mêmes façons de fonctionner et on n'a pas… nos questionnements, on les amène différemment.

Finalement ces orientations du débriefing sont un peu imprégnées quelque part de votre…

De notre parcours, oui, de notre culture. Oui. Je suis convaincu que pour une même situation on aurait chacun un débriefing totalement différent et une porte d'entrée euh…

Alors qu'il y a des objectifs qui sont posés…

Oui. De la même façon quand on faisait un soin, on n'avait pas forcément… pour le même soin, on avait des stratégies différentes, on aurait pas amené les mêmes choses et on aurait pourtant le même résultat à la fin. Et le pansement serait bien fait. Donc… c'est comment on les accompagne et comment on les sens… ce qu'on a perçu dans les échanges qui est un peu différent les uns des autres…

Il y a des échos différents…

Oui. Oui, oui.

Est-ce qu'il y a une fonction particulière que vous préférez dans cette activité ?

On fait tout. Donc on fait à tour de rôle. Donc comme on fait quatre situations dans une journée, on passe d'un rôle à un autre. Celui que j'aime bien, mais c'est celui qui sert à rien, c'est tenir la caméra et filmer, parce que j'aime bien faire des zooms pour montrer des trucs qu'on voit pas forcément ! que les étudiants ont pas vus, ont pas fait… ! je trouve ça rigolo !

Donc cette technique-là…

Oui, je trouve ça rigolo, j'aime bien (rires). Mais c'est pas intéressant en soi, c'est juste rigolo ! c'est… comme j'appréhende, c'est vrai que si je me disais pas « on passe dans tous les rôles », c'est vrai que j'éviterais d'aller dans le débriefing parce que « là c'est pas possible, je vais pas être bon, c'est pas possible ! ». Après coup, quand la situation est vécue, je me dis « ah oui, celle-là je peux la débriefer, c'est bon, je la sens bien !», mais comme on sait pas ce qu'on va débriefer, c'est vrai que…

Ça reste quand même un stress important pour vous, ça, j'ai l'impression ?

Non, mais ça fait bouger, donc c'est bien ! c'est… j'y vais pas à reculons, donc… Je m'inscris à chaque fois. D'ailleurs je me demande si… « t'en a pris trop, Daniel, enlèves ! » (rires)

Dans quel état d'esprit êtes-vous avant d'aller faire une séance de simulation ? (1h35'18)

Comme les enfants qui vont au manège ! ça va être le grand huit ! (rires) on a peur et on est content en même temps !

OK. Nous avons terminé avec mes questions. Est-ce que vous avez quelque chose à ajouter qu'on n'aurait pas évoqué et qui vous paraitrait important ?

Ce qu'on n'a pas beaucoup développé et qui me parait important, c'est que pour les étudiants c'est aussi l'occasion de se projeter dans l'exercice professionnel. Une chose que l'on fait au niveau de l'IFSI, on leur donne… dans leurs appréciations annuelles, on leur marque qu'ils ont participé à la sim. Et en troisième année, ils ont un petit certificat de participation aux sim. Et c'est vrai que… comme la presse nous facilite amplement la chose, on rebondit toujours sur tous les articles qui existent, sur le fait que c'est quand même quelque chose qui existe aussi pour les infirmiers, dans les services, et c'est un point qui est important… et là on veut… on est en train de réfléchir pour le développer en termes d'interdisciplinarité. Donc de travailler avec les IFMEM parce qu'on a l'école des manip radio, l'école des aides-soignantes, des auxiliaires, pour pouvoir justement leur faire travailler le travail en équipe. Au travers… ben les compétences spécifiques de chacun, et comment on peut travailler les uns avec les autres. Donc c'est vraiment ce côté… la simulation… ben c'est la phrase bateau hein… jamais la première fois sur un malade. Que je trouve un peu nigaude, hein, mais c'est vrai ! mais c'est vrai que ça permet aussi de travailler différentes approches et de se dire que, quand ils seront diplômés, eh ben s'ils sont en réa, aux urgences, en

pédiatrie, ça existe déjà. Ils le font. Et ça a vraiment ce côté… comme les évaluations des pratiques professionnelles. C'est vraiment leur quotidien de demain. Et autant qu'ils comprennent aujourd'hui l'intérêt et la pertinence de le faire. C'est pour ça qu'il faut être bienveillant et ne pas… quand il y a des gros splatchs, comment rester toujours constructif avec eux pour qu'ils puissent avancer, pour qu'il y ait pas cet arrêt image pour plus tard parce qu'ils vont forcément renforcer leur expérience professionnelle. Et ça, c'est aussi important parce que c'est pas un exercice d'école. C'est vraiment quelque chose qui existe dans le milieu professionnel. Et ça permet peut-être aussi aux étudiants de comprendre que tout ce qu'on leur enseigne ici, c'est pas que de la théorie pour faire joli, pour avoir un diplôme, c'est la préparation à leur avenir. Là, c'est une petite plaisanterie de *la directrice* quand elle demande aux étudiants quelles sont les compétences, ben ils savent qu'ils y en a dix, mais ils savent pas ce qu'il y a dedans ! (rires). En troisième année, à force de leur rabâcher dans les présentations d'unités, dans les ARP, dans les sim, dans les portfolios, dans les suivis pédagogiques, et qu'on voit que c'est toujours pas rentré ! (rires)… on dit que l'ennui, c'est que c'est quand même leurs dix compétences qu'il faut développer, qu'ils seront validés dessus quand ils vont être infirmiers ! et euh… et c'est là que c'est important quelque part d'avoir été cadre hospitalier, parce que du coup, je fais des… des visions sur ce que je faisais quand j'étais cadre hospitalier : les évaluations annuelles, les bilans de compétences. Ça c'est des choses qu'on faisait. Comme on fait ici mais ça a pas un but scolaire, ça a vraiment un but professionnalisant. Qui leur permet de construire leur avenir.

Et la simulation du coup, elle fait le lien ?

Oui. Ah oui, c'est vraiment le point d'orgue. C'est notre cerise sur le gâteau. Cette bulle, comme je disais tout à l'heure, ça permet d'avoir une autre vision, une autre approche. Et d'être un peu déconnecté du système purement scolaire. On va même un peu le pied dans la fourmilière avec notre évaluation et notre module d'unité optionnelle, mais… pour le moment, c'est vraiment une espèce de re-création « je me crée à nouveau », pour les étudiants. Ça c'est bien.

Très bien. Et bien je vous propose qu'on en reste là. Merci beaucoup. C'était extrêmement intéressant et riche…

Et chaque formateur va vous dire des choses différentes… c'est aussi ça qui est bien dans notre métier, c'est d'avoir des horizons différents… dans une équipe on a besoin de puéricultrice, de… et c'est des mondes différents… qui rentrent en fusion et qui s'améliorent les uns les autres.

OK. Très bien, merci beaucoup. *Fin de l'entretien*

Daniel – Entretien n°2 : débriefing à chaud - janvier 2016 – durée 9'18

Un petit point à chaud sur tes premières impressions… je voulais savoir un peu comment tu te sens à la fin de cette journée ?

Fatigué ! (rires) c'est… mais assez… c'est étonnant, parce pour avoir vécu pour une fois, deux fois la même situation, deux gestions totalement différentes, deux situations qui bifurquent de façon totalement différentes. Avec du coup ce matin, je me disais… ça manquait de liant et de… d'observation pertinente par rapport aux individus pour les isoler et tout. Et puis je trouve qu'en fin de compte ce matin ça s'est bien déroulé par rapport à cet après-midi, où cet après-midi, j'avais plus de mal à structurer les étapes pour… donc du coup j'ai mélangé les connaissances avec les actions pour essayer de re-tricotter et de retomber sur mes pieds. Ce qui fait que j'ai l'impression que c'était un peu plus désordre, qu'il y avait pas de construction réelle, en fait dans la deuxième situation. Et puis aussi la première j'ai l'impression que d'avoir réussi à la conclure, à avoir bien fini mon package à la fin… La deuxième, ben c'est Clément qui reprend la parole à la fin et c'est vrai que je reste sur une teinte un peu mi-figue, mi-raisin, c'est pas très positif. Donc il remet une couche pour leur pointer que si, on a appris des choses parce que justement ben… on peut pointer. Bon, après je trouve que il a un peu refait tomber le soufflé mais c'est vrai que je me dis qu'il avait finalisé quelque chose de pas fini, et c'est vrai qu'on n'avait jamais travaillé ensemble et c'était bien d'avoir cette complémentarité… des petits éléments qui permettent de reconstruire derrière. C'est… donc globalement c'est… oui, deux situations différentes. La première était mieux en fait, mais c'est vrai que les étudiants étaient plus structurés, et donc c'est plus facile de suivre le canevas de la construction, parce qu'eux-mêmes étaient structurés. La deuxième, il y avait quand même des lacunes en connaissances, ce qui fait qu'il fallait un peu construire sur des sables mouvants. Et puis en plus elles ont été très, très, très lentes à poser les choses, ce qui fait qu'après, pour rester positif, en pointant que « ben oui, mais comme vous avez été un petit peu vite en besogne au démarrage et vous avez été de façon très déstructurée »… c'était… pour rester positif alors qu'on a un regard un peu plus négatif, c'est vrai que c'est difficile. Mais du coup, c'est le problème de la comparaison entre la première situation et la deuxième, ce qu'on vit pas d'habitude. Donc… un petit peu goût amer…

D’accord. Un goût amer. On reviendra un peu sur ça la semaine prochaine. Peut-être un peu plus en détail. Donc un sentiment un petit peu d’amertume sur cette fin de…

Sur le deuxième groupe. Oui. Oui, oui. Je trouve que j’ai pas été suffisamment aidant pour elles et qu’elles ont pas forcément une idée positive de leur prestation, de ce qu’elles ont déjà acquis et qu’elles peuvent encore faire.

OK. Quel est l’épisode le plus satisfaisant de la journée pour toi ? (3’06)

L’épisode le plus satisfaisant… j’ai assez bien présenté ce matin les locaux. Où il y avait quelque chose d’assez structuré. Parce que la dernière fois, j’avais un peu merdé avec les ordinateurs et tout… parce que j’ai jamais fait de réa, et ça fait très réa cette petite machine et compagnie… Donc là j’ai trouvé que j’avais mieux réussi à le poser. Mais c’est vrai que j’avais aussi l’aide de la voix off, avec… qui me devançait un petit peu… « ah ! les autres infirmières elles me mettent des patchs sur la poitrine… », donc c’est vrai que ça permet de…ben oui, j’avance, j’avance, j’avance…

Donc Clément te guidait…

Oui, il était en avance sur moi, parce que j’y arrivais mais il allait un peu plus vite que moi. Bon le problème du son mais ça, c’était pas trop grave parce que si elles entendaient pas tout des capacités de l’ordinateur, il y avait pas forcément besoin de tout, donc ça allait. Non, je trouvais que j’étais assez… En plus le groupe, le premier, du matin, était bien plus impliqué parce qu’ils ont bien regardé les tiroirs, ils ont bien regardé le lit, le scope. Le groupe de cet après-midi est moins concentré, c’était plutôt « le chariot, ben oui, d’accord… », le scope pas du tout. Donc c’est vrai que c’était pas du tout les mêmes configurations.

Pas la même dynamique…

Oui.

OK. Qu’est-ce qui, en revanche, serait pour toi l’épisode le moins réussi ? (4’30)

Le deuxième groupe, la conclusion.

La conclusion.

Oui, j’ai pas été… heureusement que Clément a repris la balle, parce que sinon, on était dans une espèce de flou artistique, c’est ni bien ni mal, vous avez fait des choses mais bon… point barre, quoi, y a pas de regard constructif réel.

OK. Qu’est-ce qui t’a le plus surpris ? (4’53) ou est-ce qu’il y a quelque chose qui t’a surpris et quoi ?

Surpris…

Ou en termes d’imprévu à gérer peut-être ?

En termes d’imprévu à gérer, c’est-à-dire que comme Clément avait laissé l’HGT dans la salle, on n’a pas pu faire la situation qu’on voulait, on a été obligé de reprendre la situation du matin…

Ah c’est ça !

Ben oui, parce qu’elles avaient vu, donc… « ah c’est le diabétique, qu’on va avoir ! ». Oui, mais bon, si ils savent déjà et que… Si, en imprévu, je pensais… je m’étais dit « ils ont déjà eu les TD, ils connaissent les patients ». Je pensais que ça allait être un petit peu ronron, et que la situation, ça allait être « ben oui, on a vu ça en TD, c’est « on fait ça, on fait ça, on fait ça » », et que elles auraient pioché dans le TD directement ! Et comme le disait justement une étudiante, elles ont complètement oublié ce qui s’était passé dans le TD, elles se sont mis dans la situation. Et là je me dis, ça fait un peu quand même… ça fait « bon, on a rajouté un acte technique, parce que bon, tout le raisonnement clinique elles l’ont déjà vu en cours donc ça… et on voit bien dans le deuxième groupe que même en l’ayant vu en cours, une fois qu’on est en situation, quand le stress prend le dessus, on n’a plus la capacité, même en ayant une construction bien posée, on est submergé et on perd tout. Donc c’était un peu mon idée au démarrage, et en fin de compte ben non. Même une situation connue peut très bien être instructive et faire une très bonne simulation pour un groupe.

D’accord.

Mais c’était peut-être un préconçu dans ma tête où je me disais que…

OK. Comment juges-tu ton action au terme de cette séquence ? (6’40)

La première j'étais vraiment dans la bienveillance, la deuxième j'étais plutôt dans le contrôle pour ne pas être négatif et ne pas dire « bon, quand même ! quand même ! ». Donc c'est ce qui me… c'est pour ça que le tricottage, ça m'a semblé bizarre, parce que je voulais pas être totalement « mais quand même vous avez raté toutes les marches, et vous avez vu ça en cours, quoi, crotte ! ». donc j'ai essayé de reprendre la théorie et compagnie, c'est pour ça que j'ai été dans cette alternance où j'ai trouvé que je pataugeais un petit peu… pas forcément très clair dans le processus. Et… mais je pense pas avoir été… leur avoir renvoyé des trucs négatifs non plus. Donc en essayant de maintenir quand même mon cap, et en étant entre deux figues, deux raisins… d'arriver quand même à poser les choses, à les faire avancer.

D'accord. Qu'est-ce que tu garderais de cette séquence pour ta pratique future ? (7'29)

Ben déjà les situations. Parce que dans la construction, les trames, mais aussi quand on fait la voix off… puisque on se rend bien compte que dans certains cas, même si on répète quinze fois la même chose, c'est pas entendu. Donc trouver d'autres stratégies… par exemple j'avais intégré par exemple la chauve-souris, parce que l'araignée ça avait pas fonctionné, c'est vrai que le deuxième groupe a très vite intégré que « ben tiens, il y a des choses qui… il y a de la confusion ». Bon elles ont pas parlé d'hallucinations, mais elles ont très vite retenu les informations, ce qui fait qu'après je pouvais rester sur le fil conducteur. Et des fois c'est très difficile d'amener les étudiants, quand ils sont très, très loin… de les ramener dans la réalité, dans le contexte… Le premier groupe où je faisais la voix off, ils étaient un peu perdus, et je savais plus comment faire pour pouvoir restructurer en gardant le principe de la personnalité du patient. Parce qu'un patient qui est dans la phase de colère, c'est vrai que faut garder… en même temps il était un petit peu obnubilé… deux sentiments qui étaient un petit peu opposés et qui étaient pas forcément compatibles l'un avec l'autre… et comment ramener des éléments qui étaient pas facilitants et qui soient aidants pour les étudiants, pour construire. Un peu compliqué.

Tout en gardant la fidélité…

Oui, que le script ne soit pas…

OK. Je te propose qu'on s'arrête là pour aujourd'hui.

Daniel – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation - février 2016 – durée 1h58

Introduction… Donc en fait la parole est à toi. Est-ce qu'il y a des éléments qui te paraissent particulièrement significatifs et sur lesquels tu aimerais revenir ? (2'08)

Oui. Alors dans le débriefing de la deuxième situation, …où j'étais un peu mal à l'aise et où… j'essayais de garder le plan qui était prévu initialement de faire expliciter les étudiantes par rapport à ce qu'elles avaient fait, pour ensuite arriver à mobiliser leurs connaissances et leur réflexion. Sauf que dans le deuxième groupe j'avais été assez en difficulté puisque les étudiantes étaient… avaient du mal à se souvenir de ce qui s'était passé… elles avaient du mal à revoir le déroulé et euh… elles avaient un peu squeezé certains épisodes. Puisque dans leur mémoire elles avaient un petit peu… une fois qu'elles avaient trouvé la problématique de la situation, ben elles étaient fixées un peu dessus et c'est vrai que moi, j'avais du mal à les remettre dans la situation… et c'est quelque chose qui m'avait assez embêté parce que, du coup, la construction mentale que j'essayais de leur imposer était un peu phagocytée parce que j'essayais de les faire réfléchir sur leurs pratiques en vue de théoriser ensuite, sauf que en même temps que j'essayais de faire ça, j'étais en même temps obligé de leur faire théoriser pour qu'elles puissent voir quelles étaient les connaissances qu'elles mobilisaient en même temps. Ce qui fait que j'avais l'impression de courir deux lièvres à la fois. Ce qui n'était pas à mon avis non plus facile pour les étudiantes, pour essayer de se remettre dans la situation, parce que… il y a une commande explicite au démarrage mais on se rend compte au fur et à mesure… je rajoute des éléments qui sont un petit peu… opposants ou alors très, très orientants parce que du coup, je pose des questions qui sont un peu plus précises et qui demandent une réponse un peu plus fermée. Donc je quitte un peu le domaine de la réflexivité pour être plutôt dans un étayage… pour être dans une espèce de zone de confort, je dirais, quelque part peut-être…. Mais pour essayer de garder une valorisation de leurs pratiques. Moi j'étais assez ennuyé parce que du coup, c'était la question que je t'avais posé à la fin, c'était la durée de mon débriefing, parce que du coup, comme j'étais décousu, que j'essayais de revenir désespérément dans une phase d'énoncé pour arriver après… et ce va-et-vient fait que ça a duré longtemps. Ça faisait plus de quarante minutes. Et euh… l'objectif à la fin c'était plus de les faire réfléchir sur la pratique mais c'était vraiment d'essayer de sauver les meubles pour qu'elles restent positives par rapport à ce qu'elles avaient vécu. Ce qui est pas forcément l'objectif premier d'une simulation.

Pour toi l'objectif c'est quoi ?

C'est qu'elles puissent voir comment elles fonctionnent et réaliser que – comme c'est des troisième année en plus – qu'elles ont déjà acquis certains réflexes infirmiers qui fait qu'elles sont capables de faire du raisonnement de façon pratiquement spontanée, sans se dire « ben tiens je fais du raisonnement », d'avoir une observation clinique qui soit structurée malgré qu'en fait en faisant un regard circulaire elles récupèrent pleins d'informations et qu'à la fin elles soient capables de dire « ah tiens, il y a ça, ça et ça, donc ça fait ça ». Bon, c'est vrai que c'est pas ce qu'on avait vécu avec ce groupe-là, et c'est vrai que, du coup, leur faire pointer que leur construction identitaire est peut-être quelque chose qui est en retard par rapport à ce qui serait attendu pour une étudiante de fin de formation, c'était un peu délicat. Mais euh… ne connaissant pas du tout les étudiantes, je ne sais pas non plus quels sont leurs projets professionnels, et comment elles se sont projetées dans leur avenir. Puisque j'ai pas du tout été interroger cette dynamique-là, parce que je pense que là, ça aurait été vraiment révélateur que la situation qu'elles avaient présenté, il y avait des failles, des lacunes qui auraient pu être délétères pour le patient.

Tu n'as pas voulu prendre ce risque ?

Non. Parce qu'en fait… là je pense qu'on est plutôt dans du suivi pédagogique individuel… qu'il y a des éléments qui sont plutôt du face-à-face, parce que c'est vraiment personnel à l'étudiant. Il y a des choses… par exemple il pourrait très bien y avoir des choses qu'on connait pas, ils ont rencontré un patient qui avait la même pathologie et ça s'était mal passé, ou quelqu'un de leur famille… parce que là, on les prend à chaud, on les met dans une situation, ben comme dans la vraie vie dans un service, mais on n'a pas tous les tenants et les aboutissants par rapport à elles et par rapport à leur passif, ce qui fait que en groupe, il y a des choses qui peuvent être un peu intrusives et un peu difficiles à exploiter, et que pour elles aussi, elles ont peut-être pas envie non plus de montrer certaines facettes d'elles-mêmes. Donc j'étais un peu embêté.

Je te renvoie ça du coup… j'ai l'impression que tu as beaucoup le souci de… de les préserver, de les protéger quelque part…

Ben je pense que au niveau de la formation infirmière, elles ont quand même vécu en stage des choses qui étaient pas toujours évidentes parce que il y a des services qui ont plutôt des gants de boxe plutôt que une prise en charge attentive. Et il y a des situations qui peuvent nous échapper totalement. Mais même nous en tant que professionnels infirmiers dans un service, on pourrait avoir des difficultés de cet acabit. Donc de pointer qu'il y a une difficulté, c'est pas du tout aidant. Par contre de travailler sur le procès, et de voir un petit peu ce qui a manqué, à quel moment, comment on aurait pu avoir une autre posture, là, c'est quand même pédagogique, ça va les aider à grandir un petit peu. Il y a des pistes, et c'est un peu ce qui est intéressant dans la formule de simulation, c'est que on demande aux étudiants « si on le refaisait, si vous reviviez la situation, comment vous aborderiez les choses ? », et on voit bien qu'il y a des choses qui peuvent, pour nous, être anecdotiques et qui pour elle, avaient beaucoup d'importance, et elle s'est dit « ben tiens là, c'est vraiment quelque chose qui est important pour moi pour grandir ». Et là on est vraiment dans ce processus de professionnalisation quelque part, puisque il y a un travail sur leur propre identité, sur leur propre construction intellectuelle, et sur leur posture soignante. Parce que il y en avait qui avaient des réflexes tout à fait spontanés « je regarde sous les draps et je regarde les choses, et j'ai même pas à me demander, c'est devenu une habitude », et d'autres l'ont pas fait. Mais en fonction des parcours de stage, c'est vrai qu'il y a des fois… moi je suis infirmier de chir, donc c'est vrai qu'en chir, on regardait sous les draps, c'est vraiment la première chose qu'on apprend quand on arrive dans un service… J'ai fait très peu de médecine, mais bon, quand on est en médecine, est-ce qu'on a les mêmes réflexes qu'en chirurgie ? Est-ce qu'on va systématiquement regarder les pieds, les orteils, les jambes pour voir ce qui se passe en dessous ? Peut-être qu'on va rester plutôt à des signes plus généraux et regarder après et détailler au fur et à mesure ? Donc c'est des approches qui sont différentes et euh… On se construit à travers nos stages. Et c'est vrai que de temps en temps, certaines disaient « ben moi j'ai vécu une situation similaire », et on comprenait un petit peu que ben tiens, c'est vrai, elle réutilisait son expérience et son passé. Et je pense que c'est important… c'était important pour elles aussi de leur réexpliquer qu'elles avaient une expérience, qu'elles avaient des acquis, et qu'avec tout ça, elles étaient capables de se débrouiller. Ça je voulais pas que ça soit vécu comme quelque chose de… de pas bon, parce que déjà, quand on voyait leurs têtes, il y en avait qui étaient… il y en avait une qui était… qui a regardé son nombril à un moment donné, je me suis dit « ça y est, on est en train de la perdre, elle est complètement… elle fait une autoévaluation, elle se fait « je suis nulle, je suis incapable et compagnie » », alors qu'elle avait quand même fait des choses et que c'était important qu'elle se rende compte que, même si c'était pas abouti comme elle le souhaitait, elle avait quand même fait des choses qui avaient permis aux autres d'avancer. Que ben des fois, sur la prise en charge, on va pas forcément jusqu'au bout, et que ben, on a perçu un petit bout de la réalité et que les autres vont percevoir la suite et que, au fur et à mesure, on va arriver à une conclusion et à une prise en charge satisfaisante.

Je veux revenir sur ce que tu as dit un petit peu au début… Tu as dit « moi j'ai une construction mentale », en parlant du déroulé du débriefing, de la structure du débriefing. Je voudrais te demander d'expliciter cette construction.

Alors, dans un premier temps, c'est l'expression des émotions pour qu'ils puissent évacuer ce qui est du ressenti, de… de… mais c'est vrai que généralement c'est assez pauvre. D'ailleurs on a… dans cette situation on a repris à la fin, parce qu'en fait elles explicitaient et elles remettaient des émotions vers la fin. Donc c'est un petit peu pour retravailler sur l'agir. Donc le déroulé des actes, pour voir un peu comment les choses se déroulent, et après pour voir sur le… les savoirs qui ont été mis en œuvre pour un petit peu expliquer, comprendre, décortiquer, voir « ce que j'ai fait, ben oui, ça a du sens, je l'ai fait pour telle raison », et que j'avais réfléchi à ça sans m'en rendre compte forcément, il y avait une marche en avant. Donc c'est un peu la structure et après, ben il y a la théorie un petit peu, parce qu'il y a des choses qui sont intéressantes et qu'elles ont mobilisé, donc on va voir un petit peu. Et comme elles sont en troisième année, c'est vrai aussi que c'est intéressant de travailler sur la notion de compétence, puisque c'est quand même quelque chose qu'elles ont vécu pendant trois ans mais qu'elles vont quand même devoir vivre quand elles seront infirmières. Et elles se trouvent souvent en… en porte-à-faux parce que les infirmières dans les services, on a l'impression qu'elles sont pas évaluées selon les dix compétences, elles renvoient « je ne connais pas, je ne comprends pas, je ne sais pas », sauf que c'est quand même notre cœur de métier… Ces compétences, elles sont pas sorties du chapeau de… des formateurs qui ont fait le… le programme ! C'est vraiment parce que c'était dans la réalité du terrain qu'on avait ces dix compétences, qu'on les a réintégrées dans la formation. Parce qu'il faut bien qu'elles soient dans cette dynamique d'être infirmière. Donc ça me semble important de reprendre les compétences et de les remettre… ben puisque ben demain, comme j'avais repris dans une des conclusions, quand vous allez être infirmière, que vous allez encadrer des étudiants… que entre ce que l'on fait et ce que l'on perçoit, il peut y avoir une différence de compréhension, et que poser des mots et des explications, ça permet aussi aux autres de comprendre et de pouvoir aussi à leur tour d'intégrer.

Cette structure, de commencer par l'expression des émotions, de faire le déroulé des faits, de faire ensuite la mobilisation des connaissances, comme tu as dit, ça te vient d'où ?

Alors, on l'avait eu en formation. C'était dans notre apprentissage. On l'avait aussi vécu en tant que… ben cobaye des sim et débriefeur. Donc c'est vrai que ça permet un petit peu… alors au démarrage, on l'a un petit peu… tous un peu… euh… la façon dont on a appris… c'était un peu un système de formation un peu sur le tas… avec essai-erreur, et puis après théorisation. Ça fait qu'on a vraiment beaucoup pataugé et on a… et puis on s'est rendu compte que si c'était pas fait dans ce sens-là, en fait, si les émotions on les évacue pas au démarrage, elles reviennent systématiquement parce tant que la pastille Valda n'est pas avalée, ça bloque ! et c'est vrai que ben, c'est notre vécu, on l'a ressenti… Et c'est pas l'intellectuel qui parle, c'est vraiment l'émotionnel, et ça bloque tout à fait toute la sim. Après, si on part dans les explications sans passer par les actions, en fait on gomme complètement ce qu'on a fait, et ça devient un exercice purement intellectuel, ce qui est embêtant puisqu'on est quand même une profession… on est dans de l'action… Et que très souvent les infirmiers aux urgences à une époque, on doit agir avant de vraiment… de se dire « tiens pourquoi j'ai fait ça ? », ça les fait réfléchir et tout… c'est vrai que cette vision globale et tous ces éléments qu'on met et après on se dit « ah oui effectivement… » Mais en fait on a tout orienté dans ce sens-là. C'est bien qu'on avait une marche en avant sans s'en rendre compte, et c'est vrai que c'est important quand même de valoriser aussi la prise en charge technique, gestuelle, manuelle, notre observation clinique, parce que c'est quand même notre expertise infirmière… que évidemment si je fais une observation et que j'ai pas de connaissances derrière, eh ben je peux rien en faire. Donc découper les procès, ça permet aussi de remettre notre profession où elle est, avec ben… ce côté un peu mixte, on est dans l'action et dans la réflexion en simultané. Et que ça, c'est important que les étudiants ils aient bien compris que ben… on peut faire de la réflexion sans être obligé de se poser sur une copie, et de reprendre les éléments, alors y a ça, y a ça, et que très souvent on se rend compte que dans un recueil de données, ben le raisonnement clinique il est fait, et on rebondit sur un mot ou sur une expression, sur un élément qui va nous permettre de déboutiquer toute la bobine, et d'arriver à accompagner le patient, pour qu'il nous dise, ben ce que lui ressent, ce que lui vit, quelle est sa vraie problématique… Parce que entre ce qu'il énonce, et ce qu'il vit réellement, il y a tout un cheminement intellectuel à faire avec lui pour pouvoir décrypter tout ça.

D'accord. Tu as parlé de réflexe…

C'est… ben y a pleins de choses en fait… il faut que notre réflexion soit pratiquement en simultanéité de ce que l'on fait. Parce que ben… il y a les urgences vitales, forcément, où il faut avoir des réflexes. Mais il y a pleins de choses qu'on doit aussi faire sans avoir trop à réfléchir. Moi je fais les ateliers de mise en œuvre des thérapeutiques, avec les trois années, et ça c'est des éléments que j'aime bien leur pointer à un moment donné. Quand elles ouvrent leur flacon de bétadine, ben je mets le bouchon comme il faut. Alors que en première année, elles étaient à… « faut que je réfléchisse dans quelle… », et puis il y a des choses qui se sont mises en œuvre, le lavage des mains, ben quand on a des étudiants qui sont impliqués ben elles sont en train de parler avec la patiente et en train de le faire, les sept temps du SHA simultanément, y a des choses qui deviennent intégrées dans leurs pratiques. Ce qui devient un réflexe, mais c'est vraiment que ça a été intégré, et qu'il y a plus à ce poser… c'est la marche en avant. Ce qu'elles voient un petit peu avec certaines infirmières qui sont expertes, où on se dit « oh, elle fait ça avec une facilité ! », c'est déconcertant, elle est arrivée de là à là et on l'a même pas vue… il n'y a aucun mouvement… elle

a tout fait…. La chambre implantable, on voit bien que il nous faut un temps fou quand on est étudiant pour la faire, et quand on est dans un service, ben en un quart d'heure, les choses sont magnifiquement bien faites. Il y a vraiment tout cet apprentissage et cette maitrise des gestes qui se fait progressivement, et c'est vrai que nos étudiants s'en rendent pas forcément compte. Parce que comme ils le vivent, ils voient pas qu'ils ont progressé, qu'ils ont évolué, qu'il y a des choses où il y a plus à se poser… c'est vraiment intégré. C'est comme la prise en charge de la douleur, on sait bien que nos étudiants sont parfois meilleurs que certains internes parce que ça a tellement été rabâché, tellement revu, décortiqué, remis en situation, qu'à un moment donné, ben oui, j'ai un patient qui souffre, eh ben je fais mon évaluation, j'ai regardé, j'ai demandé l'intensité, la localisation, j'ai pris des signes extérieurs qui me permettent de valider, c'est devenu pratiquement instinctif, sauf que c'est très construit, et en deçà, il y a bien une grille d'observation qui a été posée, qui a été intégrée, et ça devient un réflexe.

Donc si je comprends bien, toi ton objectif vraiment dans ces séances-là, c'est de leur faire prendre conscience de tout ce cheminement intellectuel qui préside à l'action, finalement, c'est ça ?

Oui. Oui. C'est vraiment les mettre en situation… comme avant on avait… je suis ancien programme, on avait les MSP… Les MSP c'était un peu… mi-figue mi-raisin, mais c'est vrai qu'on était en situation réelle de soin. Alors l'ennui, c'est qu'il y avait la note, ce qui fait que ça pourrissait un petit peu le travail. Mais en fait, avec certains, on réussissait à faire occulter la note, et on faisait du formatif pour accompagner dans le déroulé, dans la réflexion, pour voir un petit peu dans la situation, là, qu'est-ce qu'on fait ? Mais c'est vrai que ça permettait à l'étudiant de vraiment intégrer des… des attitudes professionnelles. Là on est un petit peu dans un référentiel où il y a l'université qui va beaucoup théoriser, nos équipes de soins qui essaient de rester la tête hors de l'eau parce qu'il y a beaucoup de patients, beaucoup de turn over, les prises en charge sont de plus en plus complexes, lourdes, il y a beaucoup de négociation avec les patients qui sont nécessaires… et voilà les étudiants qui arrivent un petit peu comme des électrons libres avec certains qui… « ben j'ai vu à X donc je sais et c'est vous qui savez pas », donc eh ben, on va revoir les choses un petit peu parce que… il y a peut-être des adaptations à faire, il y a peut-être des choses à vivre et… cette posture, ce temps que l'on a… de décortiquer, de reposer les choses de façon un peu sereine, je crois pas que les étudiants l'aient réellement maintenant dans le parcours de formation, en stage ou en IFSI. Que là, le débriefing, enfin la simulation, c'est un temps, mais vraiment, où il y a les deux phases de notre réalité professionnelle dans un seul temps… Et – c'est un truc qui m'a toujours énervé, depuis toujours – c'est qu'on dise « oui, mais l'IFSI c'est théorique, vous êtes pas dans la vraie vie et compagnie ! vous êtes dans l'utopie ! ». Mais c'est normal qu'on soit dans l'utopie ! Dans notre monde à nous, il y a jamais de dysfonctionnement de service, on a toujours les médicaments qui vont bien, les patients qui sont bien, et compagnie…, bon sauf si on veut travailler les situations d'urgence. Là en simulation, ben le patient il est ce qu'il est – parce qu'on a déjà un script – il devient parfois un monstre parce que si les étudiants lui font répéter… comme… c'était un des cas, où je répétais cinquante-six mille fois « les araignées !!! », elles entendent pas qu'il y a un problème ! On va répéter encore ! Comment on va faire ? et euh… c'est là qu'il y a cette adaptation à la situation qui est importante, et qui colle vraiment à notre réalité infirmière. Qu'on n'a pas quand on est en TD classique où on est vraiment sur… du papier, où on peut se permettre tout et n'importe quoi parce que si je fais une grosse erreur, ben c'est pas grave, ça a pas d'importance, c'est que du papier. Là il y a quand même la relation à l'humain. Et comme c'est des troisième année, elles sont quand même très réceptives à cette relation soignant-soigné, qui leur apporte beaucoup…. Et le fait de mal faire – même avec le mannequin parce que… - on a bien vu il y en avait une, elle était vraiment mal, alors qu'on a bien vu au démarrage, que… c'était pas du vrai, quoi ! que si il y avait une erreur c'était pas grave en soi, qu'il valait mieux que ce soit le mannequin que dans un vrai… Mais elle était quand même contrariée qu'elle ait mis autant de temps pour pointer le problème et que c'était… ben oui, pourtant elle connaissait le dossier, elle savait qu'il y avait des craintes sur ce problème et qu'elle aurait dû envisager les choses plus rapidement.

D'accord. Alors est-ce qu'on a fait le tour de ce que tu voulais dire par rapport à cette situation ?

Dans la situation, il y a un autre point aussi… où là… moi, ça m'a laissé un peu en suspens… parce que je ne sais pas… et du coup, ben, j'ai pas fait d'apport plus théorique à la fin, mais la seringue d'héparine qu'elles ont préparé… j'ai un énorme doute sur ce qu'elle a réellement préparé ! Et j'ai pas réussi en posant des questions parce que c'était confus ses réponses… alors est-ce que c'était confus parce qu'elle s'est rendu compte qu'elle s'était trompée et qu'elle voulait pas que ça se sache trop envers ses collègues, ou est-ce que c'était confus parce qu'elle a pas du tout vu ce qui dysfonctionnait ? Mais j'ai pas compris ce qu'elle m'avait énoncé, et ce qu'elle avait voulu faire, donc j'ai juste essayé de dire qu'il fallait revoir, mais sans trop rentrer… mais il me semble que c'était totalement erroné, son calcul de dose. Mais j'avais pas de données objectives ou factuelles sur lesquelles rebondir parce j'avais pas vu d'images très précises là-dessus.

Ça, ça t'a gêné ?

Ça m'embête quelque part parce que je me dis quand même qu'une seringue électrique – un infirmier d'orthopédie, à un moment donné c'est quand même quelque chose qu'on fait très souvent – et à un moment on a un problème de coag…. Et puis ayant eu une étudiante de troisième année qui a failli me tuer un patient quand j'étais cadre de nuit à O., je me dis que si une étudiante de troisième année est toujours en difficulté pour préparer une seringue électrique relativement simple, ça ne présage pas d'une capacité de réaction et que le fait qu'elle dise pas « ben non, je crois que je me suis plantée » et qu'elle soit honnête et qu'elle énonce les choses… ben au niveau des valeurs professionnelles, ben je suis pas totalement satisfait et en termes de confiance… s'il y a des choses qu'ils devraient comprendre en sortant – surtout d'une simu où on dit il y a pas de jugement, on est là entre nous et on en reparle pas après – ben « je me suis plantée, je me suis plantée. Qu'est-ce que j'ai fait ? Pourquoi je l'ai fait ? » Et on peut poser les choses et construire ou revoir des stratégies derrière. Que là, il y avait « ben… pas vu, pas pris », ce qui était un petit peu gênant quand même au niveau des valeurs professionnelles.

C'était sur la situation de l'après-midi ?

Oui.

Est-ce que tu te souviens que Clément est intervenu ? (22'22)

Oui.

Est-ce que tu te souviens du contenu de son intervention ?

Euh… Clément… alors moi j'ai noté sur la conclusion qu'il était… parce que j'avais… euh… j'étais embêté parce que j'avais l'impression d'avoir été… j'ai mis une petite flèche… j'ai mis que j'avais l'impression que c'était moyen par rapport à mon bilan global… j'ai pas réussi non plus à les sortir… j'avais la tête d'une en face de moi qui était vraiment un petit peu genre « pas bien » et elle a pas pu construire là-dessus… donc je me dis, j'ai pas réussi… j'ai une fin mais c'est pas une vraie fin, c'est ni blanc, ni noir, c'est… voilà, on est au milieu de tout… Et Clément avait fait une première conclusion, c'est… il y en a eu deux, pour moi. Où il avait posé comme quoi… de réfléchir et de revoir les problématiques qu'on avait c'était une façon positive de construire, et de voir aussi que c'était un peu la pédagogie par l'erreur – qu'il expliquait avec d'autres mots – et que on avait pu sortir grandi de cette expérience. Bon, après… il y a eu une deuxième conclusion qui, moi, m'a pas satisfait beaucoup mais…, c'est qu'il a bien insisté sur « mais quand on manque de connaissances, ça majore le stress et les erreurs ! Mais vous y pouviez rien, vous aviez qu'à bosser avant ! ». Il a pas dit ça comme ça, mais c'était un petit peu ça… le deuxième effet kiss cool… ah ben oui mais là, on a tout construit pour qu'elles essaient de sortir grandies de cette expérience et qu'elles puissent passer à quelque chose et avancer, et puis là, vlan !!!, c'est le couperet final avec « vous aviez qu'à bosser avant »… Il aurait dû s'arrêter avant.

Et ça, ça t'a embêté ?

Ça m'a embêté, parce que pour moi, ça a un peu… détruit toute la construction qui avait été mise avant. Mais c'est vrai que c'était la première fois que je travaillais avec S., que il a pas tout à fait la même façon de construire les choses, et que… son cheminement était pas tout à fait le même que le mien. Quand il faisait ses débriefings, je me disais « mais où est-ce qu'il va ? qu'est-ce qu'il fait ?, ah, OK, d'accord, c'est pour arriver là ! ça leur permet de verbaliser ça, de voir ça… Moi, j'avais du mal à suivre son cheminement intellectuel, mais c'est vrai que je le connais pas, et que j'avais jamais vraiment bossé avec lui. Donc je me suis dit que c'était peut-être d'autres façons de… d'aborder. On a tous des esprits qui sont parfois pas très linéaires et c'est vrai que dans un raisonnement, quand on essaie de… d'amener quelqu'un à dire quelque chose, des fois, on est un petit peu… euh…on va à droite, on va à gauche… pour essayer de revenir au milieu. Et que donc là, c'est vrai que… les autres interventions je trouvais que c'était… mais là, la dernière phrase…

Il a dit « ça m'inquiète que ça ne vous inquiète pas », par rapport à l'héparine…

C'est… hum…

« vous êtes infirmiers dans six mois ».

C'est… c'est un peu… du coup… schhrrr. C'était…

Et du coup, toi, tu es intervenu après…

Ah ben je m'en souviens pas…

Et tu as dit « mais vous n'avez pas été noyées par votre stress ? »

C'est… ah ben… (rires). Oui, je ne m'en souvenais pas que j'avais rebondi… j'étais resté sur « aïe, aïe, aïe, mon dieu, on va les laisser partir avec ça dans la tête ! », et que c'est un petit peu hard quand même… et que… Mais je ne m'en souvenais plus de ça…

C'est intéressant… mon point de vue, vu de l'extérieur, effectivement il y avait cette intervention un peu… un peu censeur hein, de la part de Clément qui dit « attendez, quand même, vous êtes en troisième année, vous devriez savoir », et toi qui venais effectivement arrondir derrière en disant « ben peut-être c'est le stress qui vous a… ». Enfin c'est comme ça que je l'ai compris. Est-ce que c'était ton intention de ramener un peu de… de rondeur… ?

Oui, ça, c'est très moi, c'est que j'essaie toujours de trouver une voie où l'étudiante ne se remette pas en cause mais trouve une explication qui soit honorable pour elle.

Oui. Même si de fait, elle n'avait pas les connaissances, qu'elle les avait pas forcément cherchées…

Ben comme elle n'avait pas vraiment non plus exposé les choses et qu'elle était un peu fuyante, je ne savais pas en fait non plus. Et comme je ne connais pas cette étudiante, c'était… est-ce que c'est vraiment un gros plantage ou est-ce que c'est un cafouillage ? Et dans les deux cas, ben c'était… je préférais le moindre mal en disant… ben il y a des choses qui existent et qu'elle peut très bien remettre en place les éléments qui permettent justement d'avancer. Ne pas savoir faire une seringue d'héparine en fin de troisième année, ben une fois qu'on le sait, on a encore l'occasion de mettre en place des solutions alternatives pour y arriver. On a du matériel à l'IFSI, on peut très bien organiser un atelier, enfin il y a pleins de stratégies pour pouvoir avancer. Le fait de savoir, pour moi, c'est déjà un pas en avant, et c'est ne pas empêcher les autres de dire ben… progressez !… Je travaille… je suis beaucoup avec les première année, parce qu'il y en a beaucoup qui disent qu'ils sont nuls en maths. Moi ça m'énerve royalement parce qu'on ne peut pas être nul en maths ! c'est… je n'aime pas les mathématiques appliquées peut-être, mais faire des maths, on en fait tous les jours ! donc on peut pas dire « je suis nul » parce que sinon on peut pas vivre en société ! Donc c'est remettre un petit peu les choses et puis enlever toutes ces résistances qu'on a eues un petit peu avant, et pouvoir se construire et avancer.

Donc tu postules là que cette étudiante, voire tout le groupe d'étudiantes, auront pris conscience qu'il faut qu'elles aillent…

Ben déjà, elles se sont bien rendu compte que… comme elle répondait pas et qu'elle fuyait, c'était soit elle savait et elle se disait « non, j'ai trop honte et franchement j'ai merdé royal » ou alors « je suis trop incapable »… Je sais pas, elle a pas franchi… l'explication claire… mais… mais c'est vrai que… en justice, on dit toujours que tant qu'on n'a pas de jugement, on est présumé innocent… (rires). C'est vrai qu'elles avaient quand même beaucoup… marché dans la boue pour essayer de s'en sortir… ça avait été long à poser, le raisonnement, en quelque chose de construit. Que d'ailleurs le débriefing avait été pour moi assez difficile pour justement faire quelque chose de construit. Que là, bon, ben elle a conscience… elle sait qu'il y a un problème… bon ben elle a bien réagi… maintenant à elle de se donner les moyens. On est capable forcément…

D'accord. Bien. Si tu veux bien je vais te proposer quelques moments à commenter. Je voudrais revenir sur la mise en route avant l'arrivée des étudiants. Donc quand je suis arrivée avec Clément, tu étais déjà là. Et déjà en train d'installer.

Oui.

Qu'est-ce que tu as fait en amont de cette séance pour te préparer à… ? (29'15)

Ben j'avais les situations qui avaient été préparées par Franck et Clément, donc j'avais un peu regardé quels étaient les tenants et les aboutissants. On avait les TD puisque c'était en lien avec la construction des TD de 5.5. Donc j'avais regardé les situations et les individus pour un petit peu envisager dans quel rôle je pourrais me situer en tant que… la voix off… Connaitre un peu l'histoire du patient et voir un petit peu comment il réagissait. Ou celui qui allait faire le débriefing, en voyant ben… tiens les connaissances qui avaient été mises en œuvre en amont et les choses comme ça. Je m'étais fait des petites recherches complémentaires sur les pathologies, parce qu'à chaque fois je me dis « je vais oublier des trucs », donc je m'imprime quelques documents, sur les médicaments, sur les trucs… Je m'étais fait mon petit thésaurus d'antisèches, à ma sauce !

Que tu avais avec toi ?

Oui, oui, dans mon classeur. Ben j'ai mon gros classeur, oui, oui.

Que tu amènes avec toi ?

Oui, ben tiens voilà !

D'accord… les symptômes de l'AVC

Oui, l'AVC ! C'est… ben l'ortho, c'était plus facile parce que c'est mon domaine alors j'avais pas trop à travailler… et la psychiatrie, j'ai été cadre en psychiatrie alors les schizophrènes je connaissais aussi, par expérience… je dois avoir aussi le truc de pharmaco mais je l'ai pas rangé… Alors quand je suis arrivé, en fin de compte, j'ai commencé à regarder le matériel qu'on avait à disposition pour pouvoir envisager les situations. Donc j'ai regardé les médicaments dont on avait besoin pour les mettre à disposition dans le chariot pour qu'ils soient accessibles aux étudiants. Le matériel qui aurait été nécessaires, les perfusions quand il est perfusé…, s'il y avait besoin d'accessoires particuliers… on avait d'ailleurs le problème quand il est arrivé… on n'avait pas le protocole, je pense qu'il était dans le dossier parce que j'avais pas vu les dossiers des patients parce que c'était déjà L. qui les avaient amenés donc j'avais pas les éléments qui manquaient. Je pensais qu'il y avait les protocoles donc on en a créé de toutes pièces, un protocole fantaisiste à main levée… Et qu'est-ce que j'ai fait d'autre ? J'ai rangé ce qui était pas nécessaire… j'ai regardé ce qu'on avait… voilà, oui. C'est à peu près tout ce que j'ai fait.

D'accord. Donc le groupe est arrivé… de façon un peu… on va dire étalée dans le temps… puisqu'il y avait des grèves… tout un tas…

Ils connaissaient pas le chemin pour venir…

Le groupe est arrivé. Le groupe s'est installé. Comment était organisée la salle ? (31'43)

J'avais mis les étudiants en demi-lune face à…

Donc c'est toi qui avais installé…

Oui. Oui, oui.

Pourquoi ce choix ? Qu'est-ce qui a guidé ton choix ?

Parce que si on les laisse en rangs, je trouve ça très désagréable… tu as des étudiants qui sont devant, et puis tu as ceux qui sont derrière… Et pour pouvoir discuter et accrocher un regard… ben quand tu es derrière, tu t'es mis à distance déjà… Donc là, les mettre en demi-lune, ça me permet de les avoir tous en vision directe… eh ben quand je leur parle je peux accrocher leur regard. Donc ils existent en tant qu'entité unique face à moi. Donc ils peuvent pas se cacher derrière leurs documents… Donc c'était la position avec une table, une chaise pour nous, un peu centrale pour qu'on puisse aussi justement balayer notre regard de l'autre côté.

Comment tu t'es installé ? tu te rappelles ? au début pour le briefing…

Je crois que… j'ai dû me mettre sur le côté au démarrage… j'ai dû faire des va-et-vient… j'ai dû jouer au… au tigre… (rires)… j'ai dû passer d'un côté et de l'autre… Parce que j'avais mon classeur sur la table. Comme ça a pas démarré comme je voulais au démarrage, j'ai perdu le fil… j'ai un peu oublié, donc il a fallu que je retourne sur mon…

Tu avais effectivement des petites notes…

Oui. C'est… euh…

Ça c'est habituel ? tu as toujours ces petites notes…

Ah oui, je ne peux pas travailler sans écrire… C'est d'ailleurs même… quand tu as parlé j'ai noté ! Il y a pas grand-chose mais je suis obligé d'écrire parce que sinon j'ai pas du tout de fil chronologique. Et je suis quelqu'un qui parle énormément, donc si j'ai pas de fil, je parle, je parle, je parle, je déborde et je dévie…

D'accord. Tu étais debout, donc…

Oui. Ben oui. Du coup, j'étais debout.

C'est habituel dans ton expérience de simulation, c'est un choix particulier ?

Généralement je suis assis. Je me mets sur ma petite chaise au milieu. Et euh… j'ai mon petit papier avec moi… quelque chose qui suis plus, qui est plus, dans ma tête, linéaire… donc ça me rassure. Là, comme les étudiants arrivent les uns derrière les autres et que c'était…. Pfft… ça m'a un petit peu… je me suis dit ben voilà, je suis parti, y en a qui sont arrivés c'était déjà commencé ! C'est très désagréable, mais bon… « C'est à cette heure-ci que vous arrivez ? », mais bon… elles ont fait l'effort de venir, elles sont venues – parce qu'on avait quand même des absents – donc c'est vrai que c'était… et ça me gêne un petit peu. Parce que je me dis à chaque fois, peut-être que la formation que j'ai donné, c'est la formation qui leur permettra d'être plus ouvertes ? Parce que là, quand

des étudiants sont arrivés on avait commencé à visiter la salle ! Et il y en avait qui avaient jamais fait de sim… parce que c'est une des premières questions qu'on leur a posé, c'est de savoir ceux qui avait déjà fait de la sim, ceux qui n'en avaient jamais fait. C'est vrai qu'on a quand même des représentations. Moi je m'en rappelle en formation, j'étais super stressé avant de passer, et on… on se fait aussi des films, parce qu'on se dit oh, là, là… Ben il y a un groupe qui l'a dit hein, c'est « on s'est dit qu'il allait faire un arrêt cardiaque ! », ben non ! (rires)… Comme on est… on est dans un monde un peu entre-deux en fait… parce que là, on sait bien que c'est un formateur qui est aux manettes, on sait pas sur quoi il veut nous amener, on sait bien qu'il a un objectif parce qu'on leur a demandé… Des fois ça tombait bien, des fois ça tombait mal, mais c'est vrai qu'il y a ces représentations des patients, de la situation de soins, et puis du formateur derrière qui peut… le grand pervers peut s'amuser à faire des choses monstrueuses et on sait pas où il va nous amener, hein ?

Donc pour toi c'était important de reposer… de bien poser le cadre ?

Oui. Là, c'était une des choses où j'étais content c'est quand on a visité avec le premier groupe. J'ai trouvé que c'était vachement bien parce qu'elles avaient vraiment investi l'espace, elles avaient des questions, elles étaient vraiment à 100% dans le truc, alors que la présentation était un peu, pour moi, décousue, parce que j'avais déjà commencé quand certaines sont arrivées, il y avait des papiers qui repassaient dans un sens, elles s'expliquaient des trucs entre elles, c'est euh…

Tu te souviens où tu étais à ce moment-là ?

Quand on a été visiter ?... J'ai essayé de les amener devant et puis après je me suis arrêté parce qu'il y en avait qui revenaient, qui sont passées devant moi, d'autres qui étaient derrière… du coup je me suis retrouvé au milieu…

Et quand elles ont regardé le mannequin, le chariot…

Au départ, j'étais avec elles. Après je me suis mis à distance pour que justement elles s'approprient l'espace complètement.

Ça, c'était ton intention ?

Oui. C'était beaucoup plus difficile l'après-midi, parce que l'après-midi, elles se sont pas du tout investies, donc il a fallu que je reste pour un petit peu stimuler. Et du coup, ben déjà, ça a été moins productif, parce que à force de stimuler, ben… elles ont regardé ce que j'ai dit de regarder, mais elles ont pas ouvert… et comme j'avais dit de regarder dans les tiroirs à tel endroit, ça a un peu flopé. Et on s'est bien rendu compte dans la pratique après que ne pas investir le lieu fait que dans la pratique après, ben on est un peu en désarroi parce qu'on sait pas où se situent les choses. On sait même pas que ça existe.

D'accord… Alors je vais regarder mes petites notes aussi, parce que tu vois, j'ai aussi beaucoup de petites notes ! (rires)… alors je vais te proposer peut-être un extrait du briefing que je vais te demander de commenter après.

> EXTRAIT : (37'25 ➔ **42') : (B02 : début ➔ 4'45 & 5'10 ➔ 6'40** ***(p.3)*** ?: briefing, debout, voix posée, discours structuré « *j'ai mes petites notes* », exemplarisé, complet. Place donnée à Clément pour compléter)… On va s'arrêter là. Alors tes commentaires ?

Mais qu'est-ce que je dis des choses !! (rires)… alors déjà ce que je trouve assez amusant, c'est que j'ai commencé à parler du patient… un patient, un patient… c'est devenu un mannequin après coup en fait. Donc c'est vraiment pour faire l'immersion dans la situation de soins… Je les ai beaucoup aussi renvoyées sur… ben leur avenir, donc infirmières demain, d'ailleurs dans quelques mois. L'usage qu'ils en auraient, le fait que c'était aussi important pour leur avenir, que c'était déjà dans la construction d'infirmière… dans votre CV, pour votre entretien d'embauche… C'est marrant parce que je me rappelais pas que ça avait fait très « cadre d'unité » qui veut embaucher… Des renvois déjà sur des connaissances théoriques, je m'en étais pas rendu compte… que, ben, si on fait une observation c'est pour savoir critérier, vous êtes en troisième année, vous le savez…. Des pistes aussi de réflexion qu'elles n'ont pas forcément intégrées, j'avais pas vu que je l'avais dit non plus parce que je leur ai déjà parlé du raisonnement clinique tout de suite… les hypothèses que l'on fait, les réflexes d'ailleurs, je savais pas que je l'avais aussi dit à ce moment-là…

Donc finalement quelque part, tu leur donnes les objectifs d'apprentissage ?

Ben oui, oui, oui. Je dis plus de choses que je ne pensais dire !

Est-ce qu'il y a une intention derrière ça, à ton avis, même si visiblement c'était pas conscientisé pour toi ?

Pas totalement, enfin je pensais pas en dire autant… Moi mon idée, c'était de le dire qu'on allait faire un lien entre votre pratique et vos connaissances théoriques, sauf que j'en ai donné quand même pas mal d'éléments… Mais en

fin de compte, à un moment donné, comme c'est des troisième année, j'ai vraiment l'impression… Moi je me vois plus dans cet extrait en tant que cadre d'unité… Je me vois bien quand j'étais cadre à O. de nuit, avec des étudiants de troisième année qui venaient pour un stage de nuit avec… ben voilà, vous allez être dans une équipe, on n'est pas nombreux, machin truc… C'était vraiment un peu ce côté-là que j'avais l'impression de ressentir. Et beaucoup moins le côté pédagogique, quelque part, qui est très vite gommé dans cette situation-là. Et puis l'autre côté, c'est le fait que je les immerge totalement dans le fait que… que c'est proche de la réalité. Et que du coup, mon mannequin est très rarement un mannequin, c'est un patient. Il me parle, il réagit… c'est le côté où il y a pas de mise en danger que j'ai fait en plusieurs strates en fait… du genre « si vous l'avez pas entendu, je le répète ! »

Ça c'est important pour toi ?

Ben d'habitude, je pense pas le répéter autant…est-ce que c'est parce que c'était des troisième année et que elles étaient un peu contraintes à venir en sim que j'ai autant insisté ? Là, je ne sais pas. Mais d'habitude je le dis qu'une fois, mais là, quand même trois fois, ça fait quand même un peu beaucoup ! Enfin, peut-être que je l'ai dit encore plus parce que c'est qu'un extrait ! mais d'habitude, je m'arrête à « dans les textes on dit « jamais la première fois, machin… », point barre, pouf.

Là, tu as posé un cadre aussi de bienveillance. L'erreur est pas grave…

Oui. Et de responsabilisation aussi. Parce que je parle plus à des infirmières qu'à des étudiantes… Les autres briefings, j'avais des deuxième année, je les aborde pas du tout comme ça. Enfin les idées générales le sont mais les mots…. Le… le processus qualité dans les services, j'en parle jamais. Là, je les ai renvoyées, comme quoi, c'était vraiment dans un procès et vraiment, je parlais à des infirmières, quelque part.

Tu t'es adapté en fait au public…

Oui, inconsciemment… je pense que c'est ce que ça m'a renvoyé. Comme c'était leur unité 5.5.S5, c'était la fin, c'était des produits finis et c'était « eh ben voilà, vous y êtes maintenant… on va le vivre et on va travailler comme des infirmières avec un cadre –pas forcément le cadre de l'unité – mais… comme dans des unités de réa, de pédiatrie, on le ferait…». Ouais c'est étonnant.

Tu es étonné ?

Je me trouve très posé ! (rires)

Oui. Mais c'est ce que j'allais te renvoyer… tu as une voix très calme, très posée, et euh contrairement à ce que tu disais – sur le fait de partir dans tous les sens – c'est extrêmement structuré ton discours.

Hmm… il y a quand même des retours en arrière avec des répétitions…

Oui, mais en même temps, il y a beaucoup de thèmes qui sont effectivement abordés, mais en même temps, comme tu le disais, dans ton schéma, il y a tous ces passages-là abordés…

Oui. Il y a aussi le côté humain… le fait que je leur dise… que je leur avoue que je suis stressé moi aussi !

Oui, justement. Quelle est ton intention-là ?

Non, ça m'a échappé ! (rires)

C'est vrai ? c'était pas intentionnel alors ?

Non, non. (rires)

Parce que ça aurait pu…

Comme je me sens stressé, j'ai l'impression que ça se voit. Donc plutôt que de dire « non, non, tout va bien, machin… », ben oui, je suis stressé ! voilà, ben ça empêche pas de travailler… on peut être stressé et travailler. On peut faire des choses. Et le stress, c'est pas forcément en soi quelque chose de négatif et de pesant et que… ben, on a un travail à faire, on va le faire. Même si on est stressé on est capable de le faire quoi.

Mais tu dis que du coup il y a un petit truc humain là-dedans…

Oui, c'est rigolo, je trouve que c'est euh… c'est stressant pour vous, mais nous aussi on l'a vécu, et là aussi aujourd'hui je suis stressé ! D'ailleurs, ça les a fait aussi un peu rigoler !

Exactement ! ça a détendu un peu…

Oui. Oui.

OK, alors on va passer, si tu veux bien, à la mise en œuvre. Il y a eu donc plusieurs scénarios… Je vais te proposer le scénario… la mise en route de la première situation du matin. Où tu étais… tu allais conduire le débriefing, le premier débriefing. Et tu étais donc dans la salle de débriefing en train de regarder la scène qui se jouait. Et tu étais donc censé répondre au téléphone en tant que médecin au moment où elles te sollicitaient.

D'accord.

Alors je te propose d'écouter ce passage où elles t'appellent au téléphone.

EXTRAIT : **(48'56 ➔ 49'59) (B05 2'48 ➔ 3'35 *(p.5)*** : **sit1mt** facilitation (med au tel.) « *vous évaluez sa cosncience et vous me rappelez* »).

C'était pas très audible… tu as compris ? tu as entendu ou…

Ben un petit peu, il y a des éléments que… Elle me donne les paramètres cliniques et après elle me parle un petit peu de la communication du patient, et moi en fait je lui demande « mais avez-vous évalué sa conscience ? »

Oui.

Et là, elle me dit… enfin en raccrochant, elle parle de tout ce qui est Glasgow à ses copines.

Voilà. En fait, tu dis « vous évaluez sa conscience et vous me rappelez ». Alors, finalement, qu'est-ce qui a guidé ton discours, là, dans cette situation ?

En fait elles avaient juste remarqué qu'il y avait un problème au niveau de l'œil. Et j'attendais qu'elle me le donne dans son… dans son bilan. Et comme elle me l'a pas donné, je me suis demandé comment on peut lui faire raccrocher en pointant… parce qu'elle a commencé à faire une évaluation, elle avait demandé de serrer les mains, donc elle avait déjà un élément. Elles avaient regardé… au niveau du regard, elles avaient déjà vu qu'il y avait un problème au niveau des yeux. Donc j'ai deux éléments d'évaluation de conscience. Je savais qu'elles avaient la feuille du Glasgow dans le dossier, qu'elles avaient vue avant de partir, parce que la feuille était verte et toutes les autres étaient blanches, et quand elles ont regardé, elles ont dit « ah ben tiens, il y a une feuille de couleur ». Je savais qu'elles savaient. Et du coup, je me suis dit « comment je peux leur faire compléter son bilan ? », sachant qu'elles avaient les informations, qu'elles avaient des éléments plus concrets à me donner…

Là, elles te les donnent pas, donc tu te projettes en fait comme médecin potentiel dans la vraie vie, qui oui, fatalement…

Ah ben oui, là, j'ai une hypertension, j'ai un patient qui est un peu confus mais il est âgé… donc euh…

Mais en même temps, tu les as renvoyées finalement à une observation clinique complémentaire, hein… Comment tu as dosé finalement entre le fait de les aiguiller et le fait de ne pas trop en dire ?

Ben c'était… comme elles avaient tous les éléments qu'on avait étudié, comme c'est un suivi… je savais que théoriquement, elles avaient vu cette approche et qu'elles l'avaient déjà abordée parce que c'était un des TD où on avait le Glasgow qui était posé. Et comme elles avaient un peu posé, elles, leurs données… je me disais il manque pas grand-chose, c'est pas la peine de trop appuyer sur le bouton ou elles sont complètement perdues et elles vont… on sait pas où elles vont. Bon j'ai dit ben là, c'est un bon détonateur assez facile parce qu'elle sait… elle a déjà des données, elle a juste à être poussée pour qu'elle puisse faire le lien entre… entre deux grilles de lecture. Ce qui n'a pas du tout fonctionné avec le deuxième groupe. Parce que j'ai eu la même approche – comme ça avait bien marché sur le premier groupe – je refais sur le deuxième, et là ça a été… le bilan neurologique est devenu un bilan biologique ! bon, ben voilà, elles sont parties là où il y avait pas du tout la même construction, il y avait pas cette marche en avant. Tandis que ce groupe-là, très rapidement elles avaient posé les éléments physiques, cliniques, elles avaient vraiment en plus une approche centrée sur le monsieur… parce qu'elles avaient toujours essayé de chercher des informations. Donc il y avait cette marche en avant avec tous ces réflexes. D'ailleurs, il y en a une qui avait bien dit que dans tout son… dans ses expériences, elle avait déjà rencontré la situation et que du coup, c'était aidant pour elle, et comme elle avait déjà fait des sim, elle était aussi moins stressée. Ce qui a un petit peu rasséréné tout le monde puisque… j'avais pas entendu, mais j'ai l'impression que l'étudiante qui me téléphone elle est stressée. Au niveau du ton de la voix. Alors que quand j'étais dans la situation, je m'en étais pas rendu compte. Dans la situation, je l'avais trouvée vraiment très posée… Et là, en la réécoutant, je me dis ben non, elle a la voix qui chevrote ou alors c'est le son peut-être ?

Peut-être. C'est vrai qu'on la sent un peu tendue…. OK. On va peut-être passer au débriefing de cette situation, finalement, puisque ça s'y prête bien, on est dans la continuité. Alors dans le débriefing, on a dit tout à l'heure, tu

m'as dit que finalement dans ton débriefing tu suivais une logique particulière. Et que ça, c'était finalement issu de la formation que tu avais eue, qui t'avais donné un peu un cadre de référence.

Oui. Comme je l'avais vécu, j'avais trouvé que c'était plus confortable finalement…

Oui. D'accord. Alors je vais te proposer un petit extrait… en fait tu as commencé, comme tu l'as dit, par faire exprimer les émotions. Tu es revenu sur les faits. Tu as exploré un certain nombre d'éléments sur la collaboration, la communication, et puis tu arrives à la partie plus exploration

EXTRAIT : **(55'49 ➔ 1h01'14) (B06 2'04 ➔ 6'40 *(p.5)* : sit1mt** *: les faits, la collaboration, Daniel reformule, conceptualise, investigue, échanges entre ESI qui trouvent elles-mêmes des réponses **(+))**…*

On va s'arrêter là… alors dans cet extrait ?

Alors déjà… je trouve que je suis vachement… je fais un étayage un peu systématique… Je pensais qu'elles avaient un peu plus géré, elles, que moi… et j'ai l'impression, en m'écoutant, que je renforce de tous les côtés et que j'aide beaucoup, beaucoup… J'avais pas l'impression d'avoir été aussi… implicite dans mes réponses, dans toute la première partie où… quand même, je finis presque leurs phrases à des moments ! L'analyse clinique ? Oui, vous avez fait du raisonnement, vous avez fait une hypothèse, hop !… c'est euh… Le dossier, c'est les antécédents… j'avais déjà casé… ben elle reprend… donc j'étais un peu trop… je les ai un peu trop guidées en fait, dans leur… comme du coup, j'avais été un peu épaté par leur pratique, j'ai dû être trop… Par rapport au deuxième groupe où je les ai laissées patauger, elles je les ai vachement plus aidées…

Tu n'avais pas cette impression ?

Non. Non, non, j'avais l'impression que c'était elles qui faisaient plus de choses en fait. En fin de compte, je trouve que je souffle beaucoup avant qu'elles n'y arrivent.

Comment tu expliques ça ?

Ben je pense que comme j'étais un peu… comme ça s'était bien passé… pour moi, comme c'était logique et que ça correspondait à ma logique, forcément nous étions en symbiose elles et moi, nous avions donc la même logique, nous avions avancé de la même façon. Et du coup, ben je devance un peu les choses à chaque fois, hein, quand même… C'est… c'est…

Et ça, ça t'embête ?

Ben c'est… elles avaient pas besoin qu'on les réconforte et qu'on les rassure, et je leur offre quelque chose qui n'est pas nécessaire ! Donc c'est un petit peu ballot ! J'aurais pu les laisser gentiment poser leur réflexion d'elles-mêmes, qu'elles étaient capables d'amener, plutôt que de devancer à chaque fois les choses. Ç'aurait été plus productif peut-être pour elles. Mais elles sont capables quand même de s'opposer et de poser des choses, parce qu'elles restent sur cette théorie et sur ces limites…. Après, alors j'ai pas compris l'histoire de demi-assis, l'AVC… alors je recase encore mes réflexes sans réfléchir… je sais pas trop si les soins de confort, c'est moi qui les ai induits ou si c'est elles ?

C'est toi qui les as induits, oui.

Parce que c'est un moment où ils ont rit donc j'ai pas compris, mais c'est bien ce qu'il me semblait que j'avais induit qu'il y avait autre chose derrière… je m'assure même à un moment qu'ils ont bien mobilisé la biologie, hein, c'est un truc… alors que dans ma tête, moi, j'avais l'impression que c'est elles qui l'avaient amené !

Alors c'est vrai que je ne t'ai pas passé… alors c'est un extrait qui dure quelques minutes, un moment où elles se sont beaucoup questionnées, y compris entre elles. Où il y a eu une interaction au sein du groupe, hein. On peut essayer de voir…

EXTRAIT : **B06 12'49 ➔ 14'38 (voire 18') *(p.6)* suite sit1mt :** *recherche des processus cognitifs*

Ce petit extrait… qu'est-ce que tu en penses ?

Ben elles sont vraiment dans… dans l'analyse de leur pratique, là, avec le lien à toutes les trois… Moi j'avais un peu envoyé sur la dynamique de groupe, elles ont bien pointé les choses, la complémentarité qu'il y a eu entre elles… c'était vraiment là, une vraie analyse réflexive de leurs pratiques, là… Et en plus je les laisse faire, j'interviens pas, pour le coup ! (rires)

Alors, qu'est-ce que tu dis de ça ?

Ben c'est… c'est plus ça, en fait, que j'aurais dû laisser faire en première partie sur… la lecture de la situation où elles sont justement… elles se complètent, elles rebondissent l'une sur l'autre pour pouvoir justement poser les différents éléments de lecture qui permettent justement de comprendre ce qui s'est passé.

C'est ce que tu as fait, puisque cet extrait-là était avant l'autre chronologiquement…

Alors c'est peut-être pour ça que je les ai trouvées bien et qu'après je les ai laissées se reposer ! (rires) En fait ce qui est un peu embêtant dans la partie qui a été posée… à la fin, je leur ai quand même demandé, pour le médecin, comment elles pouvaient aussi interpréter et ressentir ce qu'elles avaient donné par rapport au médecin. Parce que c'était pas…elles disaient « c'est pas compréhensible : il met de l'héparine alors qu'on ne sait pas encore si c'est un AVC ischémique, c'est le scanner qui va le dire », ce qui était tout à fait judicieux et pertinent !

Absolument…

Mais le docteur là, il interprète… comment est-ce qu'il a des données ? Puisqu'il lui manque les antécédents… Et là, j'essaie de faire… le fait que dans la communication, on est toujours deux, donc je refais un peu de la théorie sur l'émetteur, le récepteur, et penser que… ben les filtres qu'on a chacun… puisque je redis « ben il le connait le malade, ce médecin, puisque c'est celui qui a fait la prescription, il l'a suivi, donc peut-être que lui il savait et que peut-être qu'il avait une lecture autre que la vôtre ? »… Et puis après je les embête encore avec ma pharmaco, hein… je re-reviens sur la théorie, sur les principes de base, puisque effectivement, en préparant j'avais fait exprès j'avais mis deux types d'héparine, il y avait l'héparine standard dans un flacon, il y avait l'héparine… les flacons qu'on retrouve des fois au bloc ou qu'on retrouvait avant pour les chambres implantables, avec une concentration de 1%, ce qui est quand même assez rare… et qu'elles avaient utilisé de façon, ben tiens c'est le bon médicament, je le prends. C'était d'essayer de leur faire comprendre que dans notre pratique, le patient va peut-être changer de service et que si j'utilise pas les mêmes médicaments standards, je peux aussi induire des confusions pour après. C'était un peu comme… ça marchait bien la dynamique entre elles, mais de penser qu'il y a aussi la dynamique à l'extérieur entre nos médecins et puis le suivi de la prise en charge du patient… Parce que là, on a beaucoup travaillé sur la dynamique de groupe avec elles puisque les échanges se passaient bien et qu'elles avaient fait quelque chose de fluide. Donc c'était aussi facilitant.

Oui, ça, c'est des éléments, en termes de contenus, effectivement ton débriefing est assez équilibré en termes de contenus connaissances médicales, connaissances sur les soins relationnels, sur justement tout ce qui est travail d'équipe, etc. Donc on voit bien que chaque fois tu abordes toutes ces thématiques-là…

On est un peu… enfin quelque part, je dirais qu'on est un peu obligé dans ce cas-là, puisque c'est la compétence… c'est là 5.5, l'unité intégrative… donc c'est l'objectif, qu'ils mobilisent justement les compétences de cet acabit, donc la compétence 4 et la compétence 9. Donc c'est vrai que je garde en tête notre objectif final par rapport à ces deux compétences, pour leur rappeler à chaque fois que c'est les travaux qu'ils avaient à mener à l'intérieur de tous ces TD, et à travers les compétences phares de ce semestre, pour bien les positionner par rapport à la pratique infirmière. Parce que c'est les dernières compétences avant la recherche.

Alors justement, à ce propos, par rapport aux échanges sur le travail d'équipe, donc vous avez distribué la grille CRM. Comment as-tu exploité cette grille ?

Ben peu… parce qu'en fait c'était un scoop, je ne le savais pas ! Je l'ai découverte le matin ! (rires). C'est pour ça que j'ai laissé Clément la distribuer, parce que, en regardant dans les pochettes, je me suis dit « mince ! il y a un support… » et il m'en avait pas du tout parlé ! D'habitude, les étudiants n'ont rien… enfin, ils n'ont pas de grille, ils observent et… Ce qui fait que là, oui, c'était la première fois et j'étais pas au courant. Donc du coup… j'en ai pas fait grand-chose en soi… j'ai… j'ai sollicité le groupe, par rapport au fonctionnement habituel, par rapport à leurs expériences, leurs connaissances. Enfin c'est vrai que ne maitrisant pas cette grille – je l'ai découverte le matin-même – donc j'avais pas non plus connaissance de tous les items qu'il y avait dedans, ce qui fait que ben… plutôt que de l'utiliser et de tomber complètement à côté… et puis en fait, je voyais que les étudiants avaient écrit très, très peu de choses dedans. Donc je me suis dit ben si ils ont écrit très peu de choses, est-ce que les indicateurs qui y sont posés et qu'avait explicité Clément sont vraiment pertinents pour cet exercice ? et comme je pouvais pas m'appuyer dessus parce que je ne l'avais pas avec moi en plus… plutôt que de faire n'importe quoi, ne sachant pas, ben on va laisser un peu de côté… Mais j'avais vu que c'était peu utilisé. Il y avait trois, quatre phrases qui étaient écrites chez certains, et puis d'autres sur la feuille il y avait juste des petits tirets, genre ça a été fait. Et comme j'avais retenu que c'était sur la dynamique d'équipe… après ben, j'avais pas grand, grand-chose à me mettre sous la dent…

Donc cette grille en fait, elle n'a pas été présentée au niveau de l'équipe de formateurs…

Non. Du moins, moi j'ai pas eu cette info. Ça a peut-être été fait dans une réunion et ça a pas été tracé après. Mais je n'avais pas… pour moi, c'est un scoop. D'ailleurs c'est pour ça que j'ai préféré le laisser à Clément, lui dire « tu prends le relais parce que là… ben je suis un peu… qu'est-ce que je vais broder là-dessus, je le connais pas ». J'ai même pas pris connaissance en amont de cette grille, du coup les items, les critères, leur lecture… ben c'est…

OK. Alors… Oui toujours par rapport à la gestion du groupe, tu as beaucoup sollicité les acteurs et moins les observateurs.

Oui.

Qu'est-ce que tu peux en dire ? (1h13'01)

Ben en fait, moi, généralement, les observateurs je m'en sers comme… comme levier. Mais comme là, ce groupe-là avançait bien, il y a que pour l'héparine que ça a… en fait je les ai jamais utilisés parce que en fait, plutôt que d'être celui qui a une connaissance – eh ben là, je sais, donc je vais vous donner les trucs, merci, au-revoir – je me dis que les autres ils ont de l'expérience, ils ont vu des choses, ben on va piocher dans les thésaurus de chacun et vous allez… ben, partager… puisqu'on est dans la compétence 9, on est dans un esprit d'équipe, c'est vous l'équipe. C'est à vous de bosser, d'inventer des choses… Mais c'est vrai que là, je les ai pas beaucoup sollicités, parce que j'avais pas trop besoin d'eux. C'est… dans le deuxième groupe, j'ai essayé plus de les solliciter mais ils étaient un petit peu aussi en réserve… c'était genre plutôt le côté compagnonnage… on va défendre nos collègues, genre « non mais elles ont été machin », elles ont pas été vraiment dans un travail d'équipe où on pose, on réfléchit. Elles avaient bien senti que leurs collègues étaient pas bien… Plutôt que d'essayer de les… elles se sont dit « on va la protéger », on va faire l'union sacrée face au formateur et on va essayer d'arrondir les angles au maximum.

OK. Il y a eu des imprévus dans la gestion du débriefing pour toi ? (1h14'22)

Ben pour moi, un débriefing, il y a toujours un imprévu ! Parce qu'entre le fil que je me suis imaginé par rapport à… alors c'est vrai que sur ma feuille, il y a pas beaucoup de dessins, mais d'habitude, il y a des étoiles, des petites flèches pour me dire « ben il faut qu'on revienne là-dessus ». Or, là, il y avait très peu d'éléments, elles ont très vite rebondi et reposé les choses, donc… Il y avait la traçabilité qui manquait mais elle l'avait laissée derrière elle, donc j'ai bien récupéré la seringue avec le petit autocollant. Mais c'est vrai que j'avais pas trop d'imprévu… Leurs questions avançaient bien, donc… comme j'étais dans le même état d'esprit qu'elles, j'avançais aussi, bien en parallèle… et on était en harmonie l'un et l'autre… ce qui fait que j'étais un peu en zone de confort, quelque part.

Oui, sur le premier débriefing.

Sur le premier. Oui, oui. Celui du matin. C'est vrai que pour moi, ça avait glissé, je m'y retrouvais, je voyais bien les choses, et j'intellectualisais bien tout le procès, je pouvais me mettre dans leur cerveau. Le deuxième groupe, les choses étaient beaucoup plus confuses, je réussissais pas à me mettre dans leur cerveau et je ne savais pas s'il y avait vraiment un cerveau ! ou une dynamique de groupe… en fait ça se marchait beaucoup sur les pieds. Les autres, il y avait comme une espèce de jeu de basket où elles se passaient la balle l'une l'autre… même si c'était pas totalement intégré, il y avait une harmonie. Mais c'est vrai qu'à chaque fois que… en se réécoutant, je me disais aussi que j'avais vachement bétonné à droite, à gauche, et comme ça me confortait, je me suis dit « on va mettre le morceau de bois pour bien protéger, comme ça on peut continuer à avancer » ! Faut pas que j'aie une chausse-trappe ! J'ai un peu consolidé ma construction mentale en même temps qu'elles parlaient. L'autre groupe, j'avais plus de mal et c'est vrai que j'essayais de sauver leur amour-propre, et de faire une construction qui puisse continuer à avancer, qu'à chaque fois on puisse, en posant plein de questions, essayer de progresser dans le raisonnement qu'elles avaient pas vraiment eu dans la chambre, pour pouvoir le refaire a posteriori.

OK… Pour revenir à tes supports, parce que je vois là qu'effectivement, tu prends beaucoup de notes pendant l'observation, c'est ça ? Tu n'en prends pas pendant le débriefing ? (1h16'45)

Ça peut m'arriver, si, parce que quand j'ai des questions qui sont pas… au bout et que je réussis pas à avoir des réponses, je…

Tu les mets de côté ?

Je les mets de côté pour essayer de trouver une autre porte pour les re-rentrer. Donc euh… c'est… comme quand il y a beaucoup de situations, il y a des problèmes parce que je fais des petits ronds… donc au fur et à mesure mes petits ronds, quand j'ai les réponses qui vont bien, je mets une petite croix, et alors je peux continuer à avancer tranquillement. Et quand je les ai pas, mon rond prend une flèche. Pour que j'y revienne à un autre moment…

Ah, oui, tu as des codes alors…

Oui, c'est des… c'est un système pour m'y retrouver. Ben… c'est vrai que c'est assez étonnant… c'est une discussion qu'on a eu, du coup, en équipe. Entre ceux qui sont uniquement dans l'oral, et dans le visuel, qui ne notent rien… moi si je ne note pas, ben déjà, le timing je le perds tout à fait, je ne sais plus du tout comment ça s'est passé ni comment, et je perds aussi le déroulé… parce qu'après on peut me dire j'ai fait ça, j'ai fait ça, alors effectivement on l'a fait, mais est-ce que c'est dans ce sens-là ou un autre, je sais plus. Je ne vois plus que le résultat à la fin. Donc là, ça me permet vraiment d'avoir mes traces des évènements, la durée, les questions que je peux me poser aussi, mes interrogations, mes surprises… les points positifs, hein, le SHA qui est apparu à 7 minutes 30 pour le deuxième groupe, ah tiens, enfin !…

D'accord. Et cette grille en fait, c'est une grille qui a été construite en équipe ? (1h18'05)

En fait elle a été construite très, très rapidement parce que c'était pour faire une évaluation des débriefings. Donc il y avait le binôme… il y en avait un qui le menait de A jusqu'à Z, et le deuxième en fait faisait des petites croix pour en fait pointer ce qui se passait, pour pouvoir un petit peu voir in fine si tu étais plus dans… dans du renforcement positif, plus dans de la mobilisation de connaissances… que j'en trouve une qui (il cherche une feuille)… par exemple, voilà…c'est Anne qui avait dû le faire pour moi…

Mais du coup, c'est une grille pour la pratique du formateur…

Voilà, pour le formateur. Oui. Au démarrage.

Or, toi, tu t'en sers pour ton… pour les éléments de contenus…

Pour moi oui, oui.

…Pour ton débriefing.

Tout à fait.

D'accord. Et elle te parait adaptée ? Alors que son usage au départ est pas fait pour ça ?

Ben en fait, je triche, parce que je ne la respecte pas non plus stricto sensu. Parce que là, il y a tout le déroulé de la situation qui a pris tout le… ça permet d'avoir… comme il y a une case « remarque » de mettre mes petites observations, raisonnements qui sont à reprendre… par exemple si, au niveau émotions, il y a quelque chose qui m'avait vraiment… par exemple, on avait eu une séance où on avait un élément perturbateur… il y avait la fille de la personne qui faisait un arrêt cardiaque en gériatrie qui était présente. Et au niveau des attitudes, il y avait des trucs très rigolos parce qu'il y en avait qui avaient carrément foutu la fille dehors et qui ont fermé la porte. Et donc pour le comportement et les émotions… mais euh… on l'a mise dehors, quand même ! Et donc dans ses émotions, c'était de pas rester sur « ça m'a stressée, ça m'a angoissée »… « Oui, mais là, quand même, dans votre… vous l'avez mise dehors ! »… c'est euh… pourquoi ? Qu'est-ce qui s'est passé dans votre tête ? Pour un petit peu gérer… « ah ben elle me gênait », « ah ben d'accord, OK, c'était un élément perturbateur… ». donc il y a des petites remarques qui me permettent de relancer sur… en me disant que là, il y a un truc bizarre, je voudrais qu'elles me l'expliquent.

Alors il reste deux points à voir, c'est… enfin trois points. La question de la clôture de la séance, la co-animation avec Clément et puis des éléments que tu avais donné dans ton débriefing à chaud. Donc je te propose qu'on aille directement à ces éléments-là ? Sur la clôture de la séance, je vais te faire écouter un extrait

EXTRAIT **B09 45'21 ➔ 49'10 (p.10)** clôture, lien avec compétences et rôle d'encadrant

Franchement on voit que je suis référent de la 4.6 et de la 5.4 ! (rires)

Qu'est-ce qui te fait dire ça ?

Critères, indicateurs ! c'est vrai que là, c'est, ben comme la présentation… je les avais mis en situation de futurs professionnels. La conclusion, je les remets en position de professionnels et je leur fais… parce que c'est vrai que c'est une discussion qu'on a très souvent au niveau de l'IFSI, c'est que leur portfolio, on trouve qu'il n'est pas assez investi par les étudiants. Et c'est des commentaires qu'on a de temps en temps de la directrice « oui, les étudiants connaissent pas leurs compétences », et c'est pas faute de le dire ! c'est vrai que là, je trouvais qu'avec ce qu'on avait vécu dans cette matinée nous permettait de bien voir la compétence 6, comment on la validait, qu'elles avaient bien déboutiqué dans les deux situations les choses. On avait repris tous ces critères et ces indicateurs du portfolio. et que les réinvestissements aussi dans d'autres dynamiques, ça me semblait intéressant pare que voilà, « demain vous êtes encadrantes » – donc vous avez remarqué, j'avais casé ma C5 et ma C10 ! – je travaille pour moi en fait, très égoïstement !, c'est… et puis je reviens aussi, je trouve que c'est intéressant, sur… je trouve que ce… modèle pédagogique, on apprend beaucoup. Eux ils apprennent, nous on apprend, ceux qui

observent aussi apprennent. Ce qui fait que c'est quand même un exercice… c'est riche, c'est parfois douloureux parce qu'on a mis nos tripes dedans, donc c'est vraiment… on s'investit dans un temps limité mais on en sort avec d'autres choses dans notre tête et une autre vision de nous-mêmes et des autres, qui fait qu'on a vraiment progressé. Et que tous les autres TD, même s'ils sont instructifs au niveau de la théorie, de la mise en œuvre, on n'a pas travaillé vraiment sur soi. Que là, il y a vraiment les trois pôles du triangle pédagogique, parce qu'on travaille tout le savoir, le savoir-être est aussi mobilisé – c'est vrai que j'insiste beaucoup sur cette C6, alors que dans les autres… c'est pas du tout la compétence phare de l'unité, parce qu'on a travaillé sur la dynamique d'équipe, sur la C4 et la C9, et je conclus sur la C6, hein ? c'est assez étonnant quand même ! Mais c'était vraiment la conclusion et ce regard, cette marche en avant qu'il y avait « demain vous allez nous quitter, mais il y a vraiment des choses qui sont utiles pour vous et qui sont utiles pour les étudiants que vous allez accueillir, là maintenant, vous passez votre flambeau ! ». C'est vrai que j'ai dit le mot transfert à un moment donné, mais là on passe une étape, et là, maintenant on… « vous êtes infirmière diplômée d'Etat demain et on change de paradigme ». J'ai aussi sorti mon gros mot, hein, j'adore ce mot-là. C'est vraiment ça que je voulais leur transmettre, que… je l'ai bien dit, je trouve quand même, hein ? Je cause bien des fois ! (rires). Mais c'est vrai que c'était un groupe qui était quand même convivial et qui était agréable, hein, le premier groupe. ils étaient investis tout de suite, mais ils ont aussi vraiment travaillé sérieusement, avec beaucoup d'empathie et de bienveillance, et on a vraiment construit quelque chose qu'on a moins construit, j'ai trouvé, l'après-midi avec l'autre groupe. Là, ils étaient vraiment dans une dynamique professionnelle. Dès le début, j'avais l'impression d'avoir des infirmiers en face de moi, et au démarrage, je me sentais plus cadre d'unité, et j'ai pas été déçu. Et on reste vraiment sur notre vision de cadre et d'infirmier, vraiment dans une autre vision.

Cette dynamique de ce groupe-là, comment tu expliques… comment elle se construit ? Parce que finalement tu dis que ces deux groupes étaient assez différents ?

Ben… les constitutions des groupes étaient faites en fonction de leur appartenance de groupe en TD. L'après-midi on en avait une qui n'était pas dans son groupe, qui avait beaucoup de mal, d'ailleurs, et c'est déjà des groupes qui se connaissent. Et on sait par expérience, qu'il y a des groupes avec lesquels on aime bien faire des TD parce qu'il y a déjà cette dynamique qui est assez montante, et du coup c'est assez facile. Et puis on a des groupes où il y a des forces qui sont plutôt endormies… l'après-midi, d'ailleurs c'était rigolo, je l'avais dit le soir-même à Béa, à un moment donné, c'était « les filles », j'étais vraiment dans une dynamique tout à fait autre…. Je pense pas qu'on ait dit le matin à ce groupe-là, les filles…, on avait plutôt l'impression d'être vraiment dans une équipe. Et c'était plus une relation d'équipe avec des collègues, qu'on avait, plutôt qu'autre chose. Mais c'est vrai que ça change complètement la construction et l'orientation, parce que c'est toujours plus facile de travailler et de surfer avec un groupe qui est déjà en haut de la vague, qui a déjà une construction mentale. On avait moins d'écueils le matin que l'après-midi. Sans compter la fatigue de la répétition, parce qu'on s'est retrouvé à faire les mêmes situations, parce qu'on avait un problème sur une des trois situations, parce que notre deuxième situation ben, on s'est un peu grillé, parce qu'ils ont vu la seringue électrique et ils ont dit « ah, c'est l'hypoglycémie ! », ben, s'ils ont déjà la conclusion avant de l'avoir vécue ! c'est vrai que c'est plus la peine, on s'est un peu grillé… du coup, on a vécu les deux même situations le matin et l'après-midi, qui s'étaient un peu déroulées de façon totalement différente, et là le débriefing était totalement différent. Et nos conclusions aussi étaient différentes.

Alors ça c'était un peu une découverte, j'ai eu l'impression, pour toi ? (1h32)

Oui, parce que jusqu'à présent je n'ai jamais vécu deux groupes différents dans la même journée. On a une unité de groupe qui nous permet de faire que pour chaque situation, on avance d'un échelon de difficulté pour arriver… c'est le principe un peu de la contextualisation des connaissances pour avoir contextualisation, décontextualisation, recontextualisation, qu'on utilise d'habitude. Et c'est vrai qu'on a quatre situations qui nous amènent à… la quatrième c'est la synthèse, on reprend tous les éléments des trois premières, qui sont devenus un peu plus compliqués et on réutilise le tout. Ce qui fait que notre conclusion est vraiment sur l'action de tous les groupes.

Tu veux dire quand vous faites une journée complète avec le même groupe ?

Oui, oui. Que là, c'était la première fois qu'on faisait des demi-journées. Et d'ailleurs, au niveau timing, c'était un peu problématique parce que présenter deux fois les locaux, présenter deux fois ce que c'est qu'une sim, c'est vrai que ça nous a pris du temps, que d'habitude, on finit jamais aussi tard. Et c'était assez étonnant de vivre deux fois la même situation… je partais avec pleins d'a-priori en plus. Parce que ils ont eu les TD. Ça reprend les TD qu'ils ont eu. Franchement, il suffit qu'ils se disent « ben, tiens, il s'est passé quoi dans la vie de mon patient ? machin, c'est Monsieur Machin, donc je reprends les phases 1, 2, 3, 4, et hop, c'est évident ». Sauf que là, évidemment, c'est là la surprise, c'est que non, c'est pas du tout évident, parce qu'on est dans la situation, qu'on est porté par les évènements et qu'on oublie un petit peu qu'on a travaillé ça avant ! on est vraiment pris dans la situation. Donc ça c'est déjà une bonne surprise parce que, du coup, il y avait pas de trucs un peu galvaudés, on était vraiment dans une simulation. Et le deuxième point que je voulais dire, je ne sais plus… oui, de vivre deux fois la situation,

c'est vrai qu'on a aussi ce différentiel de posture des étudiants, avec les dynamiques qui se font. Parce que le deuxième groupe, les observateurs étaient pas forcément aidants, ils étaient protecteurs plutôt que aidants. Que dans le premier groupe, même si on les as peu sollicités, chaque fois qu'ils sont intervenus, c'était pour amener quelque chose. On avait vraiment plus une dynamique de construction. Donc c'était plus facile en fait. Mais c'est nos groupes. Ils se suivent et ils ne se ressemblent pas. Les débriefings sont toujours des moments uniques, comme un entretien infirmier avec un patient, parce que le patient va jamais dire la même chose aux mêmes individus.

Est-ce que tu dirais que toi, tu animes toujours différemment le débriefing ?

J'ai… alors il y a la construction initiale que j'essaie de conserver parce que la trame est intéressante. J'ai mon côté un petit peu… je veux pas abîmer les gens donc j'ai toujours… je suis très balance dans l'âme, donc j'ai toujours « je vais vous trouver une solution alternative, une sortie honorable pour pas dire « vous êtes nul » mais vous avez un facteur… »

Donc ça c'est une constante chez toi ?

C'est une constante chez moi, oui. Par contre j'ai une grande difficulté, parce que je suis assez élitiste dans l'âme, et c'est vrai que m'opposer le « je ne sais pas »… j'ai beaucoup de mal à concevoir qu'un étudiant de troisième année dise « je ne sais pas » face à certaines choses qui ont été étudiées, apprises. Et je suis obligé de me canaliser énormément pour pas être sanglant, et ne pas faire des reproches… un peu comme on a vu avec Clément. J'essaie vraiment de canaliser ça pour poser un tel commentaire, parce que je sais que ça peut être très délétère, que l'objectif c'est vraiment d'être dans la construction, et qu'on doit avancer et non pas d'être dans le « je coupe l'herbe sous le pied » des gens.

Alors c'est vrai que, pour autant, tu as été parfois un peu incisif dans le deuxième débriefing, hein ? Alors je cite un certain nombre d'éléments que tu leur as renvoyés : « vous étiez très bruyantes, on avait du mal à entendre », « vous avez été grégaire », « il est anxieux et en même temps vous l'abandonnez »…

Alors pour moi, c'est très factuel. C'est des données factuelles, ce qui fait que je ne suis pas dans l'attaque de l'individu. Je ne suis pas dans « vous ne savez pas, vous n'avez pas appris, vous devriez savoir ». C'est vraiment dans des observations. Après, à elles de… soit d'argumenter de se défendre, et c'est vraiment des données factuelles, j'évite… enfin j'évite… alors je suis sûr que je fais aussi des commentaires sur leurs capacités mais j'essaie vraiment d'éviter ça, parce que je sais que c'est une tendance que je pourrais avoir facilement, donc j'essaie de l'aborder différemment pour pouvoir poser les choses. Oui, je suis assez vif, ça c'est… mais c'est très dangereux comme exercice la simulation…

C'est-à-dire ?

Ben parce que très vite, en fonction de ce que renvoie l'étudiant, si on a un étudiant… ben comme l'étudiante avec l'héparine, elle sait qu'elle a fait quelque chose qu'elle n'aurait pas dû faire, elle m'aurait pris de haut, elle m'aurait balancé « ben de toute manière, c'est des faux médicaments », c'est vrai que je sais pas si j'aurais pu gérer le retour cinglant qui aurait pu se faire. Et c'est vrai qu'on est toujours sur ce fil tendu et qu'il faut éviter… et on a certains comportements d'étudiants – alors c'est vrai que c'était une troisième année, ils sont un peu plus matures dans leur posture – quoiqu'on a eu beaucoup de positions d'évitement sur l'après-midi, parce qu'on a eu quelqu'un qui était de plus en plus en retrait au fur et à mesure qu'on avançait alors qu'elle avait pas participé en plus. Et c'est vrai que parfois ces attitudes immatures peuvent renvoyer… là on est complètement dans le PNL avec les postures des individus et c'est vrai que parfois rester dans une situation d'adulte à adulte c'est compliqué. Et que là, en plus, ça touche à ma fibre infirmière, je me dis quand même, là, il y avait quand même un patient dans le lit, s'il y a des choses qui sont pas bien faites, ou des comportements un petit peu… si c'est renvoyé de façon « ben oui, ben il y avait pas besoin de… machin… », ben c'est vrai que je suis pas sûr de pouvoir canaliser la totalité des évènements. […]c'est vrai qu'on n'est pas formateur par hasard… on a une haute opinion et beaucoup de valeurs infirmières, ce qui fait que certains comportements immatures peuvent renvoyer à des choses qui peuvent être aussi difficiles. (1h39)

Qui peuvent du coup t'amener à…

Oui, à réagir. Et là du coup, on est dans l'émotion et dans la réaction. Et du coup on n'est plus dans l'analyse. Mais c'est vrai que par rapport à certaines attitudes – le patient qu'on oublie un petit peu dans son brancard ou qu'on écoute pas… – comme une qui a dit « oui, il a dit qu'il voulait mourir », alors que je n'avais jamais énoncé que je voulais mourir ! Ce genre de déformation des propos, c'est important de le pointer […] mais je trouve que c'est un exercice très, très périlleux et qu'on sait pas où on va… c'est mon saut à l'élastique sans élastique, hein, on ne sait pas où on va, on ne sait pas ce que vont faire les étudiants, on ne sait pas ce que vont ressentir les étudiants. Ils peuvent très bien avoir vécu la même scène dans un stage et que ça s'est fini de façon déplorable et qu'ils l'ont

pas surmonté. Donc il y a pleins de choses qu'on soulève et que… on sait pas trop. Nous aussi on est tout à fait capable de faire du transfert comme tout le monde, on peut aussi recevoir des choses qu'on n'avait pas envie de recevoir et qu'on n'est pas capable de gérer et de faire. C'est vrai qu'ayant un tempérament très élitiste, c'est vrai que j'ai tendance à renvoyer « je comprends pas que vous sachiez pas, ça a été vu en cours, qu'est-ce que vous faisiez ce jour-là ? ». Faut vraiment éviter ça, et c'est vrai que c'est un exercice où... qui demande du contrôle. Et puis qui demande aussi un fil conducteur qu'on n'a pas.

C'est-à-dire ?

C'est-à-dire que je peux pas dire en partant que je vais aller du point A au point B. Je peux pas avoir un plan nickel chrome. J'ai juste une stratégie et après, il va falloir que j'adapte.

Et finalement, toi, ce que tu essaies de faire, c'est d'essayer de trouver, de te déterminer un certain réservoir de stratégies ?

Ben… j'ai mes points… d'action et… j'ai mes repères avec… sur quoi il faut travailler, quels sont les liens qui sont à mettre en œuvre, les connaissances qui sont pas justes et qui sont à réajuster, parce que je peux pas non plus laisser les étudiants de troisième année sortir, partir… en disant des grosses âneries ! […]

OK. Alors, la séance se termine, il y a un questionnaire de satisfaction qui est donné. Comment tu perçois cette pratique ? (1h43)

Alors là, mon problème, c'est qu'on l'a présenté de façon différente, Clément et moi ! Parce que moi, je l'ai plutôt posé comme élément pour que nous, on progresse, avec des pistes de réflexion pour pouvoir avancer et Clément l'a posé comme un élément de traçabilité pour le suivi pédagogique, pour qu'on ait des éléments, alors qu'on leur a dit qu'on était en toute bienveillance et qu'on était entre nous ! Donc je me dis qu'on est pas sur la même longueur d'ondes… Mais effectivement c'est vrai que c'est transmis au référent de suivi pédagogique, qui va l'utiliser à un moment donné, que les choses qui sont écrites par l'étudiant vont nous servir à un moment donné aussi. Donc c'était pas faux, mais je le percevais pas comme ça. Ce que fait qu'on avait un discours complémentaire mais un petit peu divergent.

Alors par rapport à cette co-animation, tu disais que c'était la première fois que vous travailliez ensemble avec Clément. Est-ce que vous vous étiez vus en amont ?

On n'a pas pu, parce qu'il a eu un évènement familial, il était pas là vendredi, donc c'est Frank que j'ai vu, qui m'a donné les informations, qui m'a expliqué. Et bon, il y avait pas trop de difficultés parce que j'ai été référent de la compétence 9 l'année dernière. Donc l'année dernière, j'avais monté une situation avec Frank, donc il y avait quelques modifications qui ont été faites mais la stratégie entre les TD, on l'avait montée tous les deux. Donc le fil conducteur, je l'avais. […]

Donc par rapport à Clément, donc, vous vous êtes vus le matin juste avant. Comment s'est faite la répartition des rôles ? comment vous vous êtes coordonnés ? (1h45)

Clément, c'était la première fois qu'il venait à X. Donc je savais en partant que c'était moi qui ferais la présentation des locaux. Et Clément m'avait dit, quand on s'était croisés « tu connais les machines ? », et il m'avait dit « les machines, il y a aucun problème, je gère, je connais, il n'y a que les locaux que je connais pas ». Donc le plus logique entre les deux, c'est que je présente les lieux, du coup je présente aussi la sim au démarrage, c'est un peu un fondu-enchainé, et il s'occupe des machineries. […] Pour les situations, c'est vrai qu'on n'a pas… on était un peu à chaud, et on a essayé de rééquilibrer le fait qu'on n'avait pas le matériel qui allait. On s'est grillé gentiment, quoi. Bon, on a mis le plan B, hein, on a toujours le plan B.

Et ce plan B, il s'est activé de façon…

Ben oui, c'est… de façon assez linéaire. C'était… il fallait faire donc on a fait. On n'avait pas de difficulté fondamentale. […] Sinon, non, comme j'ai pas l'habitude, j'étais un peu étonné du fonctionnement de Clément et de sa posture. Mais euh… quand on regarde quelqu'un faire, c'est vrai que c'est toujours différent, et on se dit toujours « ben moi, j'aurais pas fait de cette façon ». Mais c'est sûr, on n'est pas pareil ! Donc je suis sûr que Clément aurait exactement le même discours « j'aurais pas fait comme Daniel pour faire le débriefing », parce que moi, j'aurais plutôt amené cette question-là pour avoir tel effet. Mais c'est vrai qu'à un moment donné, on pose la question différemment mais on arrive quelque part où on aura le même résultat in fine. Donc c'est pas forcément gênant. J'avais juste que… comme moi, je suis très vigilant à éviter de faire des jugements sur leurs capacités de travail, je trouvais que c'était un peu cinglant certains de ses propos, avec le groupe où j'avais beaucoup ramé pour essayer de rester dans du positif et dans de la construction malgré tout, donc je me suis dit « ouah ! »

Tu parlais de posture différente… comment tu la définis ? Comment tu les caractérises, ces postures différentes que vous pouvez avoir tous les deux ?

Ben, comme moi, je suis très stressé, je pense que je suis toujours dans ma maitrise dans les… Et j'ai trouvé Clément très décontracté, et très coulant. Mais tellement coulant que presque familier à certains moments.

C'est-à-dire ?

Ben quand il dit aux étudiantes « ben les filles, c'est… », il y a une proximité que moi, je m'interdirais par exemple. Et c'est vrai que moi, je suis de culture bretonne où on n'est pas du tout dans une proximité avec les autres, donc c'est vrai que j'ai toujours une distance et que je vouvoie plutôt que je tutoie. Et c'est vrai qu'on n'a pas la même culture, on n'a pas le même âge, on n'a pas le même parcours professionnel, et on se découvre – il est là depuis pas longtemps – et c'est vrai que je ne fonctionnerais pas de la même façon. Mais on fonctionne tous différemment, c'est ça aussi qui fait la richesse d'une équipe. Par contre j'étais bien content qu'il me vienne en aide pour clore la deuxième situation parce que quelque part je savais pas comment arriver à une fin ! Bon sa première phrase me plait bien, la deuxième me plait pas, mais ça conclue. Et c'est vrai que j'aime bien travailler comme ça en binôme, et que à la fin d'un débriefing le deuxième puisse compléter et apporter des éléments pour qu'on puisse… Parce que comme moi je suis dans ma ligne et que je me dis que j'ai à aller vers les compétences parce que c'est quand même le cœur de la demande institutionnelle, c'est vrai qu'un autre regard, c'est pratique et ça amène des choses. D'ailleurs, je me suis permis de le faire aussi pour Clément parce que comme ça on faisait passer…

D'accord. Au final, tu la qualifierais comment cette collaboration ?

Ben pour une première expérience, c'était quand même bien. On se complète quelque part, on s'oppose aussi sur d'autres points, mais bon, comme tout être humain dans toute relation. Et les étudiants n'ont pas été pris en porte-à-faux, je pense pas qu'ils aient vu un grand différentiel entre mon débriefing et son débriefing. Ils étaient toujours dans une démarche réflexive dans tous les cas. Avec des étapes qui se retrouvaient aussi dans un cas dans un autre. Je pense pas que nos étudiants soient aussi susceptibles que je ne le pense non plus, et que renvoyer certaines vérités un petit peu crues, ben parfois ça fait aussi un électrochoc et ça peut faire aussi progresser. Mais je les connais pas. Et c'est aussi ma difficulté, que Clément les a eus en TD et qu'il les a suivis aussi sur tous les TD et qu'il a peut-être aussi un regard sur eux et sur l'approche… sur les échanges qui ont eu lieu dans les TD, parce que lui a fait tous les TD. Moi je n'ai dû faire qu'un seul TD de cette série. Donc c'est vrai qu'il n'y avait pas non plus la même proximité entre lui et eux, et moi et eux. Donc je pense que ceci peut expliquer peut-être cela. Et comme on s'était pas préparés avant, c'est vrai qu'on était un petit peu… euh…

Après coup, vous vous êtes revus dans les jours qui ont suivi ?

Non. On n'a pas eu le temps.

C'est prévu ?

Euh… c'est pas planifié. Et je pense qu'on va avoir beaucoup de mal parce qu'on est en plein dans les évaluations. C'est la course à l'échalote et tous les changements de plannings qui impactent les locaux et tout ça – c'est pour ça que j'étais en colère en sortant de réunion – fait que on peut pas non plus construire quelque chose. Par contre je sais que Frank a planifié un temps de retour sur la 5.5, donc il y a un temps où on va faire une vision complète de toute l'unité, dont les simulations. Puisque Frank fait un travail en continu sur les unités intégratives, et que là, cette expérimentation des simulations dans la 5.5 était aussi à visée un petit peu exploratrice pour pouvoir aussi progresser dans notre projet de valorisation des UI.

Très bien. Nous arrivons au bout de mes questions. Juste une dernière : est-ce qu'il y a des points qu'on n'a pas abordés, que tu aurais souhaité revoir sur cette séance ?

Ben je trouve que c'est bien la façon dont tu l'as fait… c'est pas mal parce qu'en fait, déjà, se réécouter, on se rend compte qu'on a dit des choses, que moi j'avais pas perçues de cette façon-là. C'est vrai que le retour à chaud et à distance, c'est pas mal, parce que du coup, on s'éloigne un petit peu de nos propres émotions et de nos propres ressentis… j'allais dire ça donne des éléments concrets de notre posture, ça fait vraiment une analyse réflexive de notre pratique, parce que c'est concret, c'est intéressant. Et ça complète beaucoup l'objectif de cette grille-là qu'on avait qui était de voir… notre posture individuelle, est-ce qu'on avait été bien cadré par rapport à… à la notion d'une simulation. Là, c'est vraiment au niveau qualitatif, on a plutôt un regard sur ce qu'on a fait, comment on a fait. Avec vraiment un débriefing aussi, parce que pourquoi, comment, les intentions, les motivations, la perception, les difficultés. Donc on est vraiment dans le même type de travail, qui est vraiment intéressant et qui permet je pense d'avancer. Je serai peut-être moins stressé pour la prochaine…

Oui, qu'est-ce qui explique ça ?

Ben d'avoir comme ça une vision plus… critériée de ma pratique, où là, ben j'ai vraiment réentendu des choses, revu des choses, repointé… et que, grosso modo, je me dis que je suis pas si mauvais que ça ! donc c'est quand même pas mal… Qu'au niveau des intentions, entre ce que j'ai fait et ce que je voulais faire, il y a pas de trop grandes différences entre les deux et que j'ai réussi à peu près à faire les choses. Que, au niveau du travail en binôme avec Clément, c'est vrai que même si on se connaissait pas et que ça a été fait un petit peu à la one again, il y a une complémentarité qui peut se poser. Alors c'est vrai que c'est plus confortable quand je suis avec Béa ou avec Elise – j'ai été formée avec elle, donc c'est vrai qu'on se connait, ça fait longtemps qu'on travaille ensemble – donc je suis plus en zone de confort parce que je sais exactement ce qu'elle va m'apporter, comment elle va le faire. Béa, comme c'est moi qui l'ait accueillie dans l'IFSI, je sais aussi comment elle pose les choses. Je sais très bien que si je déviais, j'ai un garde-fou qui me fera un petit signe, un petit quelque chose qui me fera… soit elle prendra la main, je lui donne la main, elle refait et on a un travail en binôme comme une équipe qui se connait depuis très longtemps. Donc c'est vrai que c'est confortable. Mais les zones de confort, on les a pas toujours. On ne travaille pas qu'avec les gens avec qui on a l'habitude de travailler. Mais c'est intéressant aussi de voir les choses, on a chacun nos forces et nos faiblesses. […] Bon là, petit bémol sur les conclusions, mais je n'aime pas conclure ! J'aime pas dire au-revoir, j'aime pas la fin des vacances… (rires) et puis là on est un peu dans le bad trip, parce que c'est des fins de formations, ils vont nous quitter ! Nos petits nous quittent ! … Donc c'est bien, j'ai bien aimé ma conclusion, faudra que tu me l'offres, je vais me la mettre en boucle ! […] Je me reconnais plus quand j'étais cadre en service que comme en tant que formateur… Mais j'ai bien aimé le premier groupe aussi, je me sentais bien avec elles. J'étais plus à l'aise et j'étais vraiment dans une autre posture et dans un autre échange.
Fin de l'entretien

Daniel – Entretien n°4 à distance - décembre 2016 – durée 30 minutes

Introduction… on est dix mois plus tard et l'objet de notre entretien d'aujourd'hui c'est deux choses. Dans un premier temps de voir où en est ton engagement dans l'activité simulation aujourd'hui et de savoir si tu as perçu des éléments de ton développement dans cette activité, par rapport à ta pratique dans cette activité ou par cette activité. OK ?

Humm. Alors déjà je suis inscrit au DU sur la sim. Alors c'est l'année prochaine, les séances sont bientôt. Donc il y a toujours autant de réflexion et de questions, sur la posture, le travail, les éléments. Entre temps, ben on a vécu l'évaluation de la 4.6 et de la 5.4 à travers la simulation. Donc activité très, très, très répétitive. Avec cette notion d'évaluation qu'on a essayé d'introduire, avec un débriefing beaucoup plus court et moins… moins poussé, selon moi, parce que c'est vrai qu'il y a beaucoup moins d'étayage. Parce que c'est à eux de construire leur réflexion. Donc la simulation… en pleine évolution, en plein travail… en pleine mutation. On a aussi, après le retour d'Anne et de Béa, on doit revoir nos supports de construction de nos séquences de simulation.

La conception ?

La conception. Donc on met en place des choses. On a aussi travaillé au niveau de la traçabilité et puis tout ce qui est certification de nos supports.

C'est-à-dire ?

Feuilles de présence qui ont été revues, et construites pour la simulation puisqu'on a prévu dans notre projet que les étudiants aient une attestation de participation à une simulation. Donc il nous fallait une traçabilité particulière. Toute la construction et le travail en partenariat puisque on a été obligé de… enfin obligé… on a, grâce à la simulation, rencontré d'autres collègues, donc on a revu un peu d'autres façons de faire.

Tu veux dire à l'extérieur de l'IFSI ?

Non, dans l'IFSI, certains – comme la séquence que tu avais enregistré – c'était la première fois que je travaillais avec Clément par exemple. Donc là il y a des collègues… parce que sur les promotions on n'est pas sur les mêmes calendriers, c'est vrai que c'est souvent les mêmes qui travaillent avec les mêmes, puisqu'on est libre à peu près au même moment sur les première année, les deuxième année, les troisième année. Que là, avec la 4.6 et la 5.4, on a eu beaucoup de brassage, beaucoup de rencontres avec d'autres. J'ai été obligé de mettre un petit peu le pied à l'étrier à Rémi, qui n'est pas encore formé, et on avait besoin d'un alter ego parce que sinon je faisais toutes les simulations seul et surtout sur toute la période d'évaluation, ce qui est quand même très, très lourd. Donc j'avais

demandé à Rémi de m'aider au niveau des formatives. Donc il était en voie secondaire. Pour pouvoir m'aider. Mais du coup, ça m'obligeait un petit peu à lui poser certaines normes et certaines logiques de construction. Donc la simu, oui, ça prend beaucoup, beaucoup de temps. C'est très effrayant parce qu'on réalise que c'est énormément chronophage. Et quand je regarde mon agenda j'ai l'impression de n'avoir plus que de la simulation partout !

C'est vrai ?

Ah c'est effrayant !

Pourtant, ça… c'est par période, quand même d'après ce que j'ai compris...

C'est par période mais moi j'ai des grosses périodes parce que le principe de l'évaluation, comme Elise et moi on est responsable des unités, on a pris le parti-pris d'être présent à chaque journée. Donc ça nous fait deux semaines pleines de simulation fois deux pour les deux périodes, donc ça nous fait quatre semaines où on est en sim du matin au soir. Et on s'est dit que c'était dommage de se limiter à cette approche de la 4.6 et de la 5.4, donc on a quand même continué à avoir de la simulation avec les autres unités d'enseignement, parce que c'est quand même intéressant et c'est moins sclérosant que d'être toujours sur sa propre petite vision. Puisque la particularité de la 4.6 et de la 5.4, c'est que l'objectif de la simulation est énoncé au démarrage au étudiants, donc y a pas de… d'effet de surprise, entre guillemets, ils savent vraiment où ils mettent les pieds, y a plus qu'à construire la situation. Donc une vision un peu particulière. Et comme on travaille aussi la sim avec les aides-soignants et les IFMEM, c'est vrai que c'est aussi intéressant de voir tout ce qui a trait à l'interprofessionnalité, toute cette complémentarité du travail, qui est aussi un de nos objectifs institutionnels. Donc ça fait beaucoup.

Ah oui, en effet, donc ton agenda en est bien rempli.

Oui, oui.

Sans compter toute la préparation…

Ah oui mais ça, c'est à la maison, ça fait partie des plaisirs…

Ça c'est à la maison toujours ?

Oui. Alors après, il y a des petits temps… Comme on est avec Elise on a des temps où on travaille ensemble pour valider et compléter. Mais on s'est fait chacun un pool d'un côté, on a amené le matériel, on complétait, plus la construction des supports, parce qu'on a été obligé de construire seize situations pour la 4.6 et la 5.4. Et c'est vrai qu'on n'avait pas réalisé que c'était aussi énorme la construction de nos situations. Ça semble comme ça quand on la vit, pfft, c'est évident, on met les pieds dans un rail, on suit… sauf qu'il y a beaucoup, beaucoup de choses qu'il faut envisager, prévoir, structurer avant…

Ça c'est une découverte pour toi ?

Ce côté chronophage, parce que jusqu'à présent j'avais une ou deux situations construites dans l'année, donc c'était que du plaisir ! tiens, je me pose, j'ai du temps, je vais faire ça… Là il y avait le calendrier qui imposait, parce qu'il fallait que ça soit fait et construit, et il y avait toutes les questions métaphysiques qui étaient en même temps qu'on construisait et au bout d'un moment, ben il y a le délai qui tombe. Et à la fin de notre première session d'évaluation, avec Elise on avait toujours des questions, on était toujours en train de discuter, de revoir des choses, et on remet ça cette année et on est toujours dans la discussion et dans les questions.

Donc ça, ces discussions elles sont constantes ?

Oui, elles sont constantes.

C'est un peu informel, c'est pas quelque chose qui est forcément formalisé en termes de travail ? ou c'est un peu « tiens il faudrait qu'on pense à ça… ? », comment ça se passe ?

Il y a les deux en fait. Il y a toute une partie qui est structurée où, à chaud, quand on suit la construction et le projet, ça semble tellement évident que tout va bien. Et puis quand on reprend les choses un petit peu à distance ou seul, au repos, on se dit « ah oui mais y a ça, mais faut penser à ça, et puis ça, ça peut vouloir dire ça… », et on reprend tout, on retricote, on détricote, mais comme beaucoup de formateurs, je pense, quand on fait des TD de sim, on est un petit peu compliqué dans notre tête. Mais c'est vrai que là, comme on les met en situation et qu'on veut pas non plus que… si… s'il y a un bémol dans notre construction… un TD on peut toujours récupérer, c'est pas grave, on

corrige, on revoit. Que dans la simulation, ils sont seuls à jouer la situation : s'il y a un bémol au démarrage, ben ça veut dire que toute la situation va être tronquée et on peut les mettre en grande difficulté. Donc il y a pleins de choses qui sont à penser qui sont… et auxquelles on n'a pas toujours pensé. Et nous dans la 4.6, on est obligé de penser à tout le côté psychologique, sociologique, anthropologique, les connaissances théoriques qui ont été faites dans les unités d'enseignement auxquelles on se réfère, la pharmaco, les stages, les machins… donc on est en train de piocher dans beaucoup de thésaurus et ça prend… c'est rigolo comme jeu mais ça prend du temps ! (*rires*) S'il y avait que ça, peut-être que ça serait encore plaisant…

Oui. Si j'entends un peu ce qui sous-tend ton discours, c'est que… bon quand on s'était vu il y a un an, tu disais « la simulation moi, c'est la cerise sur le gâteau, c'est ma bulle d'oxygène », est-ce que c'est toujours ça ou est-ce que ça l'est moins, du coup ?

… c'est… enfin, ce qui est agréable, c'est que les étudiants sont dans une autre posture, ce qui fait que… on voit le résultat, il y a quelque chose de concret. Donc c'est vrai que c'est toujours agréable. Sauf que quand il y a beaucoup… et que ça fait un peu… rester bloqué comme ça pendant quinze jours… il y a un effet de noyade, quelque part.

Pour le formateur…

Oui, enfin pour moi. Tu sais que ça me stresse, la simu, et c'est vrai que là, j'ai pas de temps pour souffler, reconstruire et prendre de la distance... parce que tout le temps je remets le couvert, et c'est non-stop sur des périodes. Que l'année dernière, la simulation, c'était encore du plaisir parce que malgré mon stress, après, j'avais le temps de digérer, de reprendre les choses, de réfléchir, de les mettre à distance. Que là, dans cette façon de faire, il n'y a plus ce temps de mise à distance. Donc on s'appelle avec Elise le soir et c'est bla-bla-bla.

Ah c'est donc à la maison… et vous parlez de la simulation ?

Oui, j'ai vécu ça ce matin, il m'a dit ça, machin… Mais bon c'est vrai que comme on se connait bien et qu'on est quand même assez proche l'un de l'autre, c'est vrai qu'on s'appelait déjà en dehors du travail. Mais là c'est vrai que…

Ça se passe avec d'autres formateurs, ce type d'échanges ?

Le soir, non. Alors avec Béa, mais comme je travaille avec elle sur les sim. Mais c'est vrai que c'est plus… En sortant je chope le collègue pour un peu déverser… lui déverse. Ou le lendemain au moment du repas, on déverse. C'est plus toutes les opportunités… il y a pas d'intrusion sur la vie privée des autres.

D'accord. Mais par contre n'importe quel moment, tu disais le repas, ça peut être l'occasion de…

Ah oui.

De réfléchir ensemble là-dessus ?

Ah oui, on se fait nos propres débriefings, à la hussarde.

A la hussarde…

Au démarrage, ce qui était agréable, c'est que Anne et Béa avaient mis en place une procédure, il y avait un accompagnement, on avait nos petites fiches, on faisait nos petits bilans : ah mais là, j'étais pas bon, et à faire comme ça, on discutait un peu de nos pratiques. C'était bien le cocooning ! que maintenant, on a inversé, c'est moi qui doit cocooner !

Alors justement, tu es dans la posture inverse où tu coaches ton collègue. Qu'est-ce que ça a apporté à ta réflexion, à ta pratique ?

Ben déjà, ça permet de mettre des mots sur ce qu'on vit, c'est intéressant. Ça permet aussi de mettre un peu à distance et de théoriser, parce que je suis obligé de restructurer ma pensée et d'être un petit peu moins confus. Et puis quand je suis dans la transmission, ça veut dire aussi que c'est intégré dans ma tête. Et comme Rémi a bien vécu les choses… il a été à un séminaire où il a été mis en situation de formateur, dans une équipe pluridisciplinaire, où ça s'est super bien passé, je me dis que ce que je lui avais transmis et ce qu'il avait compris était quand même d'assez bonne qualité, parce qu'il a pu faire des transferts, il a pu mettre en œuvre après. Oui, mais c'est un bon élève aussi !

C'est un bon élève…

Oui.

Donc cette expérience assez conséquente finalement, car tu as conduit beaucoup de séances, beaucoup de débriefings, beaucoup de briefings aussi, et puis cette expérience de la conception, est-ce que ça a fait bouger ta façon d'appréhender ce format ? est-ce que ça a fait bouger ta pratique dans les faits ? qu'est-ce qui te ferait dire que ça a pu évoluer ? ou pas.

C'est euh… alors la répétition n'a pas fait descendre mon stress. Et puis le bilan (*il montre le TPI)* me fait bien voir que ce que je craignais existe… c'est… par contre les situations… c'est vrai que c'est aussi plus facile pour faire le briefing parce que du coup, si tu vois qu'il y a un regard interrogateur qu'il y a quelque chose… comme on est dans la conception, on est dans la compréhension quand même très, très concrète de la situation. C'est vrai que parfois c'est quelque chose qui a été difficile dans les autres unités, mais c'était quand même intéressant, c'est qu'on avait une situation qui nous avait été donnée trois jours avant pour l'étudier, et puis on était arrivé et puis manque de pot, le matin, ben y a un incident matériel, il y a quelque chose et puis, ben non on va pas faire cette situation, on va faire celle-là. Et c'est vrai que se retrouver à faire un briefing sur une situation qu'on vient de lire vingt minutes plus tôt, et qu'on n'a pas forcément compris tous les tenants et les aboutissants, c'est quand même compliqué de faire un briefing qui soit facilitant pour l'étudiant. Quand on a la situation, c'est vrai que nous, notre objectif étant fixé pour la 4.6, c'est vrai que c'était facilitant d'appuyer sur certaines choses, de voir s'ils ont pas vraiment réagi, de re-balancer des petites pistes pour…

Oui, d'ajuster. De faciliter.

D'ajuster, voilà. Et c'est vrai que ça c'est quand même bien parce que s'il y a quelque chose à réajuster, et qu'on n'a pas le matériel qu'on voulait parce que ben, quelqu'un nous l'a piqué, on l'avait préparé la veille, on l'a plus le matin… on a toujours un plan B parce qu'on maitrise la situation. Et je peux remodifier le petit lambda dans le briefing et retomber sur mes pieds. Ça c'est vrai que c'est quand même quelque chose de facilitant et d'agréable.

Donc ça sur la conception.

Oui sur la conception. C'est vrai que pour le vivre, c'est vrai que c'est quand même plus facile aussi. […] (15'22) mais c'est vrai que déjà je suis mal à l'aise, si on me change quelque chose, ça majore… et c'est vrai que du coup, je pense que je renvoie aussi quelque chose aux étudiants. Donc ça c'est quelque chose à travailler toujours. Sur le débriefing, j'ai un problème sur le timing, je suis trop bavard. Mais ça c'était encore plus flagrant quand on a fait les débriefings formatifs avec Clément qui est aussi bavard que moi. Puisque nos situations, on a quand même débordé d'une heure !

Parce que le formateur parle trop ?

On voulait vraiment les amener au bout du bout du bout de leur réflexion, donc on n'arrêtait pas et euh… tous les deux on a les mêmes travers, je crois et on n'arrêtait pas de renvoyer des éléments et… prends ça, viens, remonte, tu peux aller plus haut. Sur le formatif, on a été au bout du bout en se disant que ça devait les aider pour le normatif. Et qu'en plus on avait un objectif pédagogique en plus c'était la compréhension de la grille d'évaluation. […]

Vous avez fait un bilan de votre expérience, là ?

Oui, oui, oui. On a fait un bilan auprès des étudiants, un bilan auprès des sessions 2, puisqu'on avait mis en complément pour les aider, on avait testé un serious game en plus, et donc on a fait un bilan pour eux, et donc on a fait un bilan à distance, de la promotion. Et on a fait un bilan des formateurs qui ont participé. Donc on est en train de tout dépouiller. On doit normalement… enfin on a proposé l'intervention au salon infirmier pour justement parler de tout ça. Avec Elise on est en train de préparer notre diaporama… qui devient tentaculaire parce que, à force de rajouter des choses, des approches, ça devient un peu monstrueux parce que entre la pédagogie en elle-même, la simulation, les compétences et l'évaluation, ça fait pleins d'éléments qui sont à mettre et comme on ne maitrise pas ceux qui sont en face de nous, si on fait que l'évaluation sur la sim, ça empêche de comprendre la notion d'évaluation des compétences, […] Déjà, nous, avec Elise on a prévu de le présenter au séminaire de l'IFSI, déjà toute la réflexion qui a été menée, et puis aussi par rapport aux étudiants faire un peu le point sur nos évaluations et nos méthodes pédagogiques me semble aussi intéressant.

Donc là, une volonté au sein de l'IFSI de mettre le focus sur cette expérience…

Humm.

Vous avez des intentions particulières vis-à-vis des autres collègues par rapport à cette expérience-là ?

Pour le moment non, parce que comme on est dans une phase d'expérimentation, c'est vrai que ça me semble prématuré de… comme on est un tout petit groupe à l'avoir vécue, et gérée. […]

Donc pour revenir à ce que tu disais au départ, tu te lances dans un DU… qu'est-ce qui t'a fait t'engager là ?

Parce que la formation en cinq jours c'était bien pour poser un peu la réflexion, mais vues toutes mes angoisses, j'ai besoin de théoriser un peu plus et d'avoir un retour d'autres expériences et d'autres éléments constitutifs. Même si dans le projet de l'IFSI on a prévu d'avoir une évaluation des pratiques professionnelles sur la simulation, hein, c'est un des projets de la structure, mais c'est vrai que pour toujours essayer d'être dans le bienfaire, dans le bien accompagner, j'ai besoin d'un peu plus de structure. Malgré la littérature, tout ce qui a été lu. Mais c'est vrai que se construire en autodidacte ne me satisfait pas dans ma construction mentale, j'ai vraiment besoin d'avoir une construction… des expériences et des…

Donc un peu plus de théorie et de conceptualisation ?

Oui, de théorie et…

De conceptualisation de ta pratique…

Oui.

C'est un besoin qui est fort.

Oui, oui, oui.

Au niveau de l'institut, est-ce que tu as des ressources ? tu as parlé des échanges informels que tu pouvais avoir avec tes collègues mais au-delà de ça, est-ce que tu trouves des ressources pour justement progresser et répondre peut-être aux questions que tu te poses ?

Ben déjà comme on a des chefs… des pilotes de projets, c'est vrai qu'entre Anne et Béa, qui ont-elles, déjà, une expertise et qui ont déjà fait le DU, elles sont quand même aidantes puisqu'elles ont une certaine méthodologie et puis elles ont une capacité de reformuler pour nous remettre un petit peu dans les rails des choses… Au niveau logistique, on commence à avoir du matériel de plus en plus intéressant, donc c'est vrai que ça aussi c'est bien parce que là on est encore à l'opération avec la caméra manu portée et dans la chambre, donc c'est vrai que ça fait quand même un frein, une limite au niveau de la crédibilité de la situation. Donc on va bientôt avoir nos micros-cravates, nos caméras qui vont être posées, donc ça c'est quand même pas mal du tout. Il y a le projet d'avoir du matériel un peu plus sophistiqué aussi pour travailler une version basse de (*centre de simulation*). Il y a le projet d'évaluation des pratiques professionnelles qui est aussi en cours, qui est justement quelque chose d'intéressant pour pouvoir poser et construire. Non, non, y a pleins de trucs qui sont aidants et qui sont facilitants. Et puis il y a quand même le petit noyau dur de formateurs qui sont très engagés dans la simulation qui sont quand même toujours là pour discuter et revoir les choses. Et puis il y a ceux en périphérie qui vont au fur et à mesure s'intégrer et prendre de plus en plus d'essor dans leurs pratiques aussi…

Donc il y a vraiment un climat de travail qui permet cette problématisation des questionnements ?

Oui, oui. Et puis le nombre aussi. Parce que au niveau des projets, il y a quand même du répondant, il y a du monde qui est présent et qui est volontaire pour y aller. […]

Est-ce qu'il y a autre chose que tu aurais souhaité dire par rapport à cette perception de développement ?

Non, pour le moment non. Mais c'est vrai que le fait que tu fasses aussi une étude sur nous, c'est aussi quelque chose d'intéressant, ça nous fait aussi poser des petits focus extérieurs qui permettent aussi de prendre un peu de la hauteur…

Une dernière question qui me vient comme ça, est-ce que tu as le sentiment, depuis que tu fais de la simulation, que ta pratique dans d'autres formats a bougé ?

Oui, oui.

En quoi elle a bougé ? et qu'est-ce qui a fait que ça a bougé ?

Ben au niveau des TD, c'est vrai que c'est une grosse problématique, c'est que face à un groupe où on a des étudiants parfois amorphes, à un moment donné, j'avais une tendance un petit peu à… combler, et c'est vrai que du coup, ça n'apporte strictement rien aux étudiants, le TD perd totalement de son intérêt, et même ça crée quelque part chez certains, le fait de pas se fatiguer, il (le formateur) va y arriver forcément ! que là, c'est vrai que là, ben… opération miroir : on va tenter autre chose. Ça rentre pas par la porte, eh ben on va passer par la fenêtre. C'est vrai que je suis plus dans le côté socioconstructiviste qui est attendu. C'est vrai que la simulation, ça nous met complètement dedans, et ça donne aussi une dynamique, parce que du coup quand on voit le résultat de nos petits binômes qui travaillent, c'est vrai que du coup on se dit que oui, c'est… ça prend du temps, faut dire notre frustration parce qu'on n'arrive pas forcément là où on voulait arriver, mais ça apporte quelque chose.

Il y a un certain lâcher-prise quelque part ?

Euh… je suis pas sûr que je sois capable de faire du lâcher-prise (*rires*), de la résignation peut-être. De l'autocontrôle.

Non, mais quand tu dis accepter de ne pas aller là où on voulait aller… tu y vas quand même par un autre biais, c'est ça ?

J'essaie de trouver d'autres stratégies pour les y amener.

Et ça, la simulation t'y a aidé ?

Ben oui, parce que la simulation, comme c'est eux qui vivent la situation… elle nous échappe à un moment donné, parce que la situation peut évoluer en fonction de leur interaction. Là c'est vraiment le saut à l'élastique. Alors que dans n TD on a quand même une ossature, on a un fil conducteur. Donc c'est vrai qu'on n'est quand même moins en liberté, il y a quand même une réflexion et un aboutissement, donc les étudiants peuvent pas non plus nous faire sortir du cadre complet, parce que on les renvoie à la situation, on les renvoie aux questions, il y aura forcément un recadrage possible. La simulation, s'ils ont vécu quelque chose qui était complètement inattendu pour nous, forcément ben, faut qu'on travaille avec. Et ça dans les TD, le fait qu'on puisse avoir une petite marge de liberté, malgré les objectifs qui ont été définis, les choses, ben OK, ça ne rentre pas, ben de toutes manières, c'est pas en donnant la réponse que ça rentrera mieux. Donc on va voir un peu quelle autre stratégie on peut mettre en place. Par contre au niveau gestion du temps, c'est plus compliqué. On n'a pas le même temps de sortie les uns et les autres !

OK. Bon, je te propose qu'on s'arrête là. Je te remercie.

3.5. Entretiens avec Elise

Elise – Entretien n°1 – mars 2016 – durée 1h52

Introduction ➔ 4'05 As-tu des questions ?

Non, pas de question, juste une remarque. Là, par rapport aux prochaines séances de simulation, c'est ce que je t'avais dit… je sais pas si ça va changer quelque chose, là, à l'heure qu'il est, mais c'est des simulations où il va y avoir une évaluation. Donc est-ce que ça va changer quelque chose par rapport à ce qu'on fait d'habitude ? Je pense que ça risque de changer un petit peu. Notamment dans la formative… on va peut-être être un petit peu plus interventionniste… puisque si ils trouvent pas réellement les pistes, etc…. il faut qu'on leur dise à un moment donné…

D'accord. Ben ça, c'est des choses que, dans l'entretien d'explicitation, on pourra développer, ça, c'est pas un problème.

Et puis la normative, alors je sais pas si tu seras là ?

Non. Je n'y serai pas. Je savais qu'il y avait des normatives, et je ne voulais absolument pas être là pour les normatives.

Oui, c'est ce que j'allais dire, parce qu'après c'est pour les étudiants…

Bien sûr, c'est tout à fait normal.

C'est trop de stress pour les étudiants.

Oui, absolument. Mais justement, j'y avais fait attention avec Anne. Je ne voulais pas être sur des séances normatives […]

Mais je pense que ça risque quand même de changer… enfin, le fait que ce soit une formative et que du coup… enfin, personnellement pour moi, ça risque de changer ma façon de…

Oui. Mais on pourra en parler après et tu pourras tout à fait dire que là, par exemple, compte-tenu du contexte, tu as fait plutôt ci ou plutôt ça, que tu n'as pas fait comme d'habitude, et comment tu as fait ou comment tu fais d'habitude. Oui, tout à fait.

Oui, voilà, c'était la remarque.

D'accord, mais tu fais bien de le préciser. Alors cet entretien va durer entre une heure et demi et deux heures […]

(suite de l'introduction ➔ 6'40)

Alors dans un premier temps, est-ce que je peux te demander ton âge ?

55 ans.

Est-ce que tu pourrais me parler des principales étapes de ton parcours professionnel, depuis la sortie du secondaire ? Du bac ?

Un bac F8. Et je suis pas rentrée tout de suite à l'école d'infirmières parce que j'avais pas l'âge en fait, parce que j'avais sauté une classe. Et donc après, dès que j'ai pu, je suis rentrée à l'école d'infirmières et j'en suis sortie en 81. Donc après, j'ai travaillé deux ans comme infirmière chez les adultes. Ensuite deux ans en pédiatrie. Ensuite j'ai fait l'école de puer en province.

Je peux te demander juste dans quelles spécialités tu as exercé ?

Alors chez les adultes j'ai travaillé en médecine, un petit peu urgences, enfin j'ai fait six mois d'urgences… et un an et demi de médecine polyvalente, de médecine interne, au X. On avait de l'onco-hématologie, enfin des pathologies assez importantes. Enfin importantes… assez lourdes. Surtout à l'époque pas mal de cancéro, et un des premiers cas de SIDA. On ne savait pas que c'était le SIDA. Enfin bon, ça c'est pour la petite histoire. Après, qu'est-ce que j'ai fait ?... donc la neuro-pédiatrie. Deux ans. Ensuite, si, j'ai travaillé, j'avais oublié… un an en libéral. Après je suis repartie faire l'école de puériculture à Nîmes et ensuite je suis revenue au X – je n'ai travaillé qu'au X – enfin sauf le domicile, hein. Après j'ai dû faire six mois de chirurgie digestive. Ensuite j'ai travaillé en hépatologie enfants, environ deux ans. Ensuite j'ai fait l'école des cadres à Y, en 91. Et après je suis revenue travailler en pédiatrie générale, avec orientation hématologie, au KB toujours. Voilà. Ensuite… (rires)… qu'a-t-on fait ?... ah oui, c'est ça ! après j'ai eu des enfants. Je me disais « mais qu'est-ce que j'ai fait ? » ! (rires). J'ai eu trois enfants et j'ai pris un congé parental. Ensuite j'ai repris… j'ai pris un congé parental finalement assez long parce que le deuxième, et puis le troisième… j'ai repris… je suis en train de chercher… j'ai dû prendre un congé parental en 98, et j'ai dû reprendre en 2002. J'ai repris au X de nuit, sur tout le département pédiatrie. Et ensuite je suis venue à… à l'IFSI de F. Là j'ai orienté vers l'IFSI. En 2004. J'ai dû y travailler jusqu'en 2008. Après j'ai travaillé au Greta sur des formations… auxiliaires de puériculture, prépa concours, enfin toutes ces formations qui sont organisées un peu par le Greta… les assistantes maternelles… voilà. Bon j'y ai pas travaillé beaucoup mais j'ai travaillé un petit mi-temps, pendant 4 ans. J'étais en congé sans solde et j'ai travaillé au Greta pendant ce temps-là. Et j'ai repris ici en août 2012, dans le poste dans lequel je suis actuellement. Et je suis à temps partiel, à 80%. Voilà, tout est reconstitué !

Dans ton parcours, tu as suivi un certain nombre de formations, outre les formations diplômantes. Parmi ces formations, que ce soient celles-ci ou d'autres formations non diplômantes, est-ce qu'il y en a certaines qui ont été particulièrement déterminantes sur le plan de ta construction professionnelle en tant que formateur ?

… alors j'ai eu très peu de formations, déjà d'une part… et… non, je ne pense pas. Hormis vraiment les dernières que j'ai faites… une que j'avais faite, que j'avais trouvé très intéressante, là, sur le mémoire, à F. Et là, celle-ci sur la simulation.

D'accord. En quoi elles ont été déterminantes ou marquantes pour toi ?

Ben sur le mémoire, ça a été marquant parce que je l'ai fait au tout début à F… j'étais cadre de soin, pas cadre formateur et… euh… il n'y a pas de passerelles… enfin on m'a pas laissé… j'ai pas été encadrée, j'ai été lâchée

comme ça… Pourtant j'avais demandé un encadrement, que je n'ai pas eu. Et ça, ça m'a aidée parce que des mémoires, j'en avais corrigé, mais on n'a pas le même œil et on voit pas la même chose. C'est là que je me suis rendu compte que j'avais pas noté à quel point ça pouvait être différent. Et c'est avec cette formation que je me suis rendu compte que c'était vraiment différent… la… au niveau de ce qu'on pouvait enseigner, quoi… alors qu'on n'est pas… je me suis rendu compte que… qu'on n'était pas des enseignants, des professeurs, mais des formateurs, des accompagnants.

Tu peux me dire qu'est-ce qui a fait que tu as compris ça ?

Je pense que c'est cette prise de recul… une façon de voir les choses différente. Le fait d'analyser ce qu'on fait, c'est ça qui m'a fait prendre du recul. C'est bête à dire mais j'avais pas… je voyais bien la différence, mais je la vivais pas. Et après… après, j'ai pas fait les choses de la même manière. Progressivement les choses ont évolué.

D'accord. Et puis tu dis qu'il y a la formation simulation. Alors on en parlera un petit peu plus loin si tu veux bien.

Oui. Alors il y a peut-être eu d'autres formations, très courtes… aussi des formations à l'IFSI qui m'ont bien intéressée. Si, si. Sur… attends… comment ça s'appelait ? sur tout ce qui est démarche de soins, trifocal, etc., alors ça, ça j'ai trouvé ça passionnant. J'ai trouvé ça passionnant parce que je manquais d'outils aussi. Je manquais vraiment d'outils. Et j'ai appris plein de choses, et ça, ça m'a vraiment… une dimension de la réflexion autre que… autre que ce qu'on avait appris. Ce qu'on m'a transmis.

Alors qu'est-ce qui t'a amenée à devenir formateur ? (15'32)

Faut vraiment que je dise ça ? (rires)… euh… le défi.

Le défi ?

Je pense que, au départ, c'est pas du tout quelque chose pour lequel j'ai des affinités. Et c'est vrai que le fait de me dire « ben finalement… », quoi, c'est un défi quelque part… après… j'aurais voulu avoir d'autres défis, là où j'étais… mais bon… après, j'ai eu un problème de distance. Parce que je travaillais à X et j'habite du côté de M., alors ça fait un peu loin ! Et du coup je pouvais pas m'investir. Je pouvais pas m'investir comme j'aurais voulu. J'étais de nuit parce que… question d'organisation par rapport à mes enfants. Mais du coup, j'étais extrêmement frustrée parce que je ne pouvais pas m'investir comme je l'avais fait jusqu'à présent dans mon travail. Donc ça me frustrait trop. Donc tous ces défis… là je pouvais pas. Et je me suis dit « faut que je trouve plus près ». Alors j'aurais pu aller dans les soins. Mais ça c'était pas possible, parce que… alors je sais pas si ça vient de moi, mais je pense que je suis pas la seule, parce que c'est vrai qu'on est quand même un certain nombre, sur le X, où on a une forte appartenance. Et je dis… je parle encore au présent, c'est fou, hein ! j'avais une forte appartenance par rapport à l'hôpital et par rapport au département pédiatrie. Et ça c'est quelque chose dont j'ai pas pu… j'ai pas pu faire le deuil. Donc je ne voulais pas retourner dans un service hospitalier ailleurs.

Ah oui, je comprends.

Alors ces deux éléments-là, et le fait que je ne connaissais pas du tout la formation et que j'avais envie de me lancer ce défi-là, … euh… et puis voilà.

D'accord. Du temps où tu étais infirmière et cadre de terrain, l'aspect encadrement des étudiants, c'est quelque chose qui t'intéressait ? ou pas spécialement ?

Ah si, c'est quelque chose qui m'intéressait beaucoup. On avait essayé de mettre en place… on avait pas mal travaillé sur le livret d'accueil, sur des choses comme ça. Surtout quand j'étais cadre. Pour déjà, pouvoir avoir quelques outils. On avait monté quand même pas mal d'outils…. Mais entre encadrer des étudiants en stage et les suivre en IFSI, c'est vraiment pas la même chose.

Tu avais cette représentation que ce n'était pas la même chose ?

Ben, je pensais que c'était pas la même chose, mais je ne savais pas exactement quoi. Je sais pas… peut-être que les autres ont pas du tout les mêmes idées que moi !

Quand tu dis que tu pensais, finalement est-ce que la réalité…

M'a montré que c'était complètement différent ! c'est vraiment différent et… bon, des fois… des fois – alors c'est vrai que je suis restée quand même longtemps en service alors c'est peut-être ça ? – mais des fois je dis… enfin quand j'étais en service, je trouvais qu'au niveau des IFSI… je disais « non mais attends, ils sont dans un autre monde…! C'est pas le même langage ! Mais de quoi ils causent ? Je comprends pas ! », voilà, je me faisais ce genre de réflexion-là. Et des fois… ça c'est quelque chose que j'ai toujours en tête. Je… bon, là c'est vrai que

j'essaie de nouer pas mal de liens avec la pédiatrie parce que c'est vrai que c'est quand même quelque chose qui me parle beaucoup, je me sens bien là, dans les services de pédiatrie, malgré tout. Mais j'essaie de faire attention à ne pas employer un autre langage. D'essayer d'avoir un langage intermédiaire. Parce qu'on a quand même un langage en IFSI qui est… enfin qui est différent, quoi.

Il y a un vocabulaire spécifique ? Un jargon ?

Oui, oui. Alors je pense qu'il faut aussi, quand on en a conscience, il faut quand même essayer d'adapter un peu les choses. Des fois on n'en a pas conscience. J'ai des collègues qui n'en ont pas conscience.

Là depuis que tu es formatrice, est-ce qu'il y a des expériences qui ont été particulièrement déterminantes pour toi pour ta construction en tant que formateur ? (20')

… Je réfléchis longuement… alors peut-être que… alors, quand je suis arrivée ici… ce qu'on faisait pas avant dans l'ancien programme, c'est les ARP.

Les ARP ?

Les analyses réflexives de pratiques. Alors ça c'est quelque chose auquel j'adhère beaucoup. Je trouve ça très intéressant, justement, parce que quand on prend du recul sur ce qu'on fait et qu'on y réfléchit, c'est là où on progresse. Alors c'est vrai que des fois, c'est pas toujours facile. Mais je pense que ça, c'est vraiment quelque chose qui est important. Et qui est pas toujours facile à faire passer aux étudiants. C'est pas facile de s'interroger sur ce qu'on fait et de prendre du recul. Bon. Mais il n'empêche que ça, je trouve que c'est intéressant, dans le sens où on peut aussi réfléchir, soi, sur ses propres pratiques. L'ARP, c'est pas que pour les étudiants, quand même. Enfin je pense. Donc voilà, ça c'est quelque chose qui… qui je pense est intéressant dans les pratiques que l'on a par rapport aux étudiants, et qu'on peut aussi réfléchir par rapport à ce qu'on fait, soi.

Donc ça, ça a été une découverte pour toi ? et quelque chose qui a été fondateur ?

Oui. Et je me dis « j'aurais bien aimé avoir ça étant étudiante ». moi, si c'était à refaire, là maintenant, mais moi j'irais ! Au contraire, je trouve que c'est bien plus intéressant ce qu'on fait là, en IFSI, que ce qu'on faisait quand j'ai fait mes études.

Si tu avais à dire comme ça, de façon très spontanée, tes conceptions en termes de pédagogie pour former des infirmiers, c'est quoi ? (22'45), la pédagogie que tu privilégies ?

Je pense que… enfin… mon idée, c'est d'être dans l'accompagnement. Et je crois qu'il y a une part de… quoi qu'on puisse faire, quoi qu'on puisse amener, il y a une part de découverte que l'étudiant fera de lui-même. Il le fera s'il a envie, s'il est motivé pour le faire. Donc moi, mon travail, je le vois plus comme un accompagnement et comme un activateur de motivation. Aller chercher la motivation là où elle est, et des fois elle est loin ! (rires)… Je le vois plus comme ça parce que… on n'est pas… enfin… je veux dire… l'information, les connaissances, on peut les trouver. Quelqu'un de motivé, il va les trouver. Il va les trouver, on peut les trouver partout. Alors c'est vrai aussi qu'on peut les trouver partout mais faut faire du tri. Donc on est là, voilà, pour aider à faire le tri. Dans ce qu'il faut savoir, dans les connaissances. Mais ça, c'est l'accompagnement. C'est pas… Et puis on est là aussi pour… je pense qu'on a plus un rôle de… de coach. Dans le sens où on va justement travailler plus sur la motivation. Et puis de trouver les bons outils pour les aider à progresser.

D'une manière générale, qu'est-ce qui t'attire le plus en termes de format pédagogique, de méthode pédagogique ?

C'est-à-dire ? Est-ce que c'est les formats institutionnels : TD, TP, CM ?

Par exemple, oui.

Alors que dire ?… je pense qu'il faut un mélange. Bon, moi je préfère les TD, parce que d'une part les TD sont toujours en petit groupe, et bon, c'est toujours un peu plus sympathique. Maintenant, je suis pas contre les CM parce que je pense que ça peut être utile, à partir du moment où c'est des CM courts. Parce que je défie quiconque dans un amphi où on est cent cinquante, de rester trois heures ! il faut arriver à soutenir l'attention pendant trois heures ! je pense que certaines personnes peuvent y arriver, mais c'est pas tout le monde. Et je pense que je ne fais pas partie de ces personnes-là. Donc je pense que… une heure et demi, c'est bien. Je vais rarement au-delà. Et j'en fais pas beaucoup. Quand j'en fais, je prévois des temps de deux heures et en fait, j'ai une heure et demi d'intervention, et après je prévois des questions. Alors le problème des CM… c'est que… est-ce qu'ils peuvent pas trouver la même chose quand on met le cours sur internet ? alors c'est bien, mais faut qu'ils le regardent. Et ils le regardent pas ! et après il faut qu'il y ait un échange. Parce que quand on a un PowerPoint, on a un tiers, deux-tiers de ce qu'on va dire, donc on n'a pas tout le reste… donc voilà. […] Mais ce qui va motiver les étudiants, c'est l'alternance. C'est d'avoir des pratiques, bien sûr. Et puis même nous, parce qu'au bout d'un moment, on se

lasse. Et puis les TD, ça j'aime bien. J'aime bien travailler sur des éléments où ils vont aller découvrir, où on va pas forcément répondre à des questions, quoi. Je trouve ça plus intéressant. Et puis après il y a les pratiques aussi. Les pratiques, soit en simulation basse-fidélité, soit haute-fidélité.

Finalement, qu'est-ce qui t'anime, en tant que formatrice ? (28') qu'est-ce qui te motive ?

Pourquoi je viens le matin ? (rires)

Oui !

… (rires)… je suis obligée de réfléchir ! Non, c'est pas que… Ce qui m'apporte en tout cas de la satisfaction, c'est quand je vois que mes étudiants ont progressé. Qu'ils ont compris et qu'ils ont passé des étapes. Ça, ça me… ça m'intéresse. Ou quand je découvre quelque chose… la… une face cachée d'un des étudiants ! J'ai un exemple en tête, qui a été un peu une révélation, par rapport à la simulation justement. Un étudiant qui vraiment… on disait « il y arrive pas, il a vraiment un petit niveau, etc. ». c'est vrai qu'en simulation… - c'était quoi ? La 4.4. sur du calcul de dose ? – le dernier essai, paf, je l'avais étalé. C'était pas un de mes étudiants mais je le connaissais bien parce que je l'avais eu dans plusieurs groupes de travail. Et un jour, en simulation au X, il était là dans le groupe, et là… ben là, il n'était plus étudiant ! Il était vraiment… infirmier ! Et alors là, j'ai eu la révélation… je sais pas comment te dire, mais j'avais pas une très haute opinion de cet étudiant en termes de réussite et tout, et là, la façon dont il s'est investi, et le raisonnement qu'il a mis en place dans cette situation qu'il a bien vécu comme professionnel ! Là, je l'ai vu comme infirmier ! Je l'ai vu avec un raisonnement, des actions infirmières, une réflexion en débriefing vraiment en place ! Et je me suis dis… mais j'ai trouvé ça… enfin je me suis étonnée moi-même, quoi ! Après je l'ai suivi, et là il est diplômé. Alors là, j'ai dit « c'est bien », parce que c'est vrai qu'on l'avait fait participé plusieurs fois à des simulations, et du coup il a vraiment évolué et voilà, il est diplômé. Et il est diplômé alors que j'ai vu que réellement il était mais très compétent. Et ça, ça me fait un plaisir fou. Vraiment.

C'est très satisfaisant.

Ah ouais ! ça c'est quelque chose que… les jours où ça va pas, où on n'est pas arrivé à finaliser les objectifs des TD, je me mets ça de côté, quoi, ça me fait plaisir ! (rires), ça me remonte le moral ! parce que c'est vrai que des fois, on prépare pas mal de choses sur les TD – moi je suis quelqu'un de très anxieux et angoissé – et j'ai besoin que ce soit très carré. J'ai le TD qui est prêt, la fiche pédago, mais j'ai les supports derrière, etc., enfin à chaque fois – mes collègues se moquent un peu de moi avec ça – mais c'est vrai que moi, j'ai besoin de ça pour me rassurer. Donc ça me demande quand même pas mal de travail ! Et puis au bout du compte, des étudiants qui sont pas investis, et finalement je me dis « j'ai plus progressé moi, qu'eux, avec ce TD ! ». Donc ça, ça m'énerve. Et à l'inverse, quand justement ils se sont bien investis, et qu'ils ont bien respecté les étapes et que je vois que ça a bien fonctionné, et tout, et que ils sont arrivés au bon raisonnement, alors là, c'est vrai que j'ai beaucoup de satisfaction !

C'est gratifiant, là ?

Ah oui. Je me dis « j'ai trouvé le bon filon, là, pour les faire progresser ! ». Ce qui marche avec certains groupes, parfois, ne marche pas avec d'autres ! Le problème, c'est que quelquefois, faut adapter en cours de route, quoi. Et des fois on voit pas les choses. Des fois on n'a pas vu et puis voilà, quoi, ça marche pas. Ça prend pas.

Comment tu te décrirais, en tant que formateur ? (32')

Je sais pas… comment je me décrirais ?...

Comment penses-tu que les étudiants te voient ?

J'en sais rien… je sais pas… alors je pense que… - mais alors là, c'est mes représentations, j'ai aucune idée de comment ils peuvent me voir – mais euh… c'est vrai que j'essaie toujours… parce que c'est quelque chose qui me tient à cœur… j'essaie toujours de placer un peu de pédiatrie dans mes cours. Voilà. Tu vois j'ai fait la 5.4., bon, j'ai fait le TD… enfin, j'avais monté le TD, c'était forcément de la bronchiolite en crèche ! Aucun de mes collègues n'aurait fait ce thème-là ! Donc c'est clair qu'à chaque fois j'essaie de placer quelque chose. Et je pense que c'est quelque chose qui est très, très fort chez moi. Qui est important pour moi. Et donc je pense que quelque part, ils doivent m'assimiler à… de toute façon, ils savent que je suis puer, parce que quand ils ont besoin de renseignements par rapport aux stages, c'est moi qui vais toujours en pédiatrie. Mais aussi par rapport aux mémoires, ils vont me demander. Je fais des ateliers de pédiatrie pour qu'ils aient quelques notions, pour ceux qui veulent aller… donc ça je pense que c'est quelque chose qui est assez fort. Chez moi, c'est très fort. Donc je pense qu'ils me voient comme… quelqu'un qui s'occupe des enfants, c'est quelqu'un qui est assez bienveillant. Je pense qu'ils peuvent m'entrevoir comme ça au travers de ce biais-là.

Quelle formatrice penses-tu être, toi, auprès d'eux, justement ?

Ben… moi ce que j'essaie d'être, c'est vraiment dans l'accompagnement, dans l'écoute. Mais en même temps, … euh… c'est pas mes enfants, quoi ! Ça c'est clair. Pour moi, c'est pas mes enfants. Et quand je… parce que ça peut arriver qu'on sente une dérive… mais beaucoup de choses… ça c'est mon travers peut-être de puer, beaucoup de choses que je peux ressentir comme ça, et quand je sens que je m'investis et que je sens que je ne suis plus dans une relation pédagogique, mais dans une relation qui pourrait peut-être être affective, euh… je garde pas ces étudiants en suivi. Et c'est sans appel. Donc ça ces mes garde-fous. Mais je suis plus dans l'accompagnement, mais je suis probablement beaucoup plus dans l'écoute. Dans l'écoute, oui.

D'accord. Tu disais tout à l'heure que quand tu es arrivée ici, tu n'as pas bénéficié de l'encadrement que tu souhaitais…

Non, c'est pas ici. C'était à F.

Ah pardon !

Non, ici, ça a été différent.

D'accord. Alors justement, parlons du développement de tes compétences en tant que formateur. Donc à la fois sur ton entrée en fonction quand tu as débuté dans la fonction de formateur, et quand tu es arrivée ici. Comment tu as développé tes compétences ?

Alors ben justement, je n'étais pas satisfaite. On ne faisait pas beaucoup de TD, on faisait beaucoup de cours magistraux. Ça ne me satisfaisait pas, parce que moi, personnellement, j'ai besoin d'une info, je prends dans un livre, je vais voir, je me fais mon opinion… Après, éventuellement je pose des questions. Alors voilà, moi, par rapport à ma propre façon d'apprendre, ça ne me satisfaisait pas si je me projetais en tant qu'étudiant. Donc c'est pour ça que après, notamment au niveau du mémoire où j'ai vu cette différence… après j'essayais des fois de faire des… je sais plus où je voulais en venir ? c'était quoi la question ?

C'était par rapport à comment, toi, tu as développé tes compétences, tu as appris à devenir formateur ?

Oui, donc voilà, je n'étais pas satisfaite des cours magistraux. Surtout que des fois on fait des cours magistraux sur des thèmes qu'on connait et puis d'autres qu'on ne connait pas bien. Donc voilà, on se retrouve à enseigner des choses qu'on ne connait pas bien. Donc on ne peut pas enseigner sous forme de cours magistral. Parce que pour moi, cours magistral, c'est comme si on transmet un savoir. Et le savoir, il se transmet pas. Enfin les connaissances elles s'apprennent. Et après on les mobilise. Mais euh… là, on transmet pas un savoir. On est dans un travail où on est beaucoup sur l'expérience, et voilà, quoi… il y a des petites choses, des petites clés qui peuvent se transmettre, mais pas des savoirs sous forme de cours magistraux. Donc ça, ça me plaisait pas. Et par contre ce qui m'a plu d'emblée, dès le départ, c'est tout ce qui concerne l'accompagnement pédagogique. Mais pas tout ce qui est sur la pédagogie. Je trouve pas ça intéressant, cette façon d'apprendre. Donc après… après, je suis partie – en fait on était encore sous l'ancien programme – et au Greta, c'était différent parce que c'était des populations différentes. Un peu difficiles, on va dire, défavorisées quand même. Donc on part beaucoup de leur propre expérience. De ce qu'ils font, pour après mettre des mots derrière. Et ça, ça a été aussi une expérience qui m'a enrichie, par rapport à quand je suis arrivée ici. Et ici, c'est vrai que avec les TD, cette façon de construire les cours, où quand on construit les cours où on les fait réfléchir sur une situation, où il n'y a pas grand-chose, où on n'amène pas d'emblée les éléments, parce que justement ça sert pas à grand-chose, quoi. Mais où on a peu de chose parce que des fois, dans la réalité, dans la vraie vie, on a peu de choses. Il va falloir réfléchir à faire des hypothèses, etc. et ça, c'est plus intéressant avec des TD montés en cascade, etc. Donc c'est ça, c'est cette façon de dire « mais ils n'ont pas besoin de ce que je leur dis, ils peuvent le trouver eux-mêmes », mais par contre, savoir ce qu'il faut aller chercher ça c'est intéressant.

Et toi donc, tu as appris… alors tu parlais de cette formation… quand tu es arrivée ici, finalement sur quoi tu t'es appuyée pour continuer à te développer en tant que formateur ? (39') est-ce que c'était des ressources humaines ou autre ? Qu'est-ce qui t'a amenée à progresser ?

Ben déjà cette formation, je l'ai eue presque tout de suite en arrivant. Oui, c'est ça, pas très longtemps après mon arrivée, le temps de me repérer dans l'espace ! […] Et cette formation était vraiment très, très bien et allait vraiment dans le sens où je m'étais déjà un peu projetée au Greta.

Ça faisait écho ?

Ah ouais, ça faisait écho. […] Mais on avait aussi des acteurs, par rapport à de la simulation, par rapport à des bains d'enfants, des choses comme ça, pour intervenir dans les familles pour faire le ménage, des choses comme ça, qui m'ont déjà un peu parlées, au Greta. Je m'y étais déjà mise un petit peu, et après arrivée ici, il y a eu cette formation qui m'a permis de pouvoir travailler sur le raisonnement, sur aussi les cours en cascade, que je faisais

pas avant. Sur le fait de, effectivement amener peu d'éléments pour que l'étudiant puisse aller chercher, ait la curiosité d'aller chercher. Cette façon de faire, là, vraiment, cette formation sur le raisonnement clinique m'a vraiment aidée là-dedans. Et puis après il y a eu la simulation.

Bon alors on y arrive ! Donc qu'est-ce qui t'a amenée à la simulation ? (41')

Alors au départ je savais pas trop ce que c'était. (rires) Non mais si, j'aurais pu avoir plus de curiosité et aller vraiment chercher… honnêtement, j'ai pas fait de recherche. Donc il y avait un groupe pilote. Donc je les entendais parler… mais j'ai pas été chercher vraiment plus loin. Après, il y avait… il y a un projet quand même institutionnel sur la simulation et Mme F. est très, très partante. Et j'ai bien senti que c'était quelque chose d'un peu différent, qui me faisait penser à ce qu'on faisait au Greta, et c'était ça en fait, mais c'était sur des choses plus simples parce que c'est pas du tout la même population. Alors donc du coup, j'ai pas fait trop de recherche là-dessus. Mais je me suis dit « oui, ça pourrait être intéressant au niveau infirmier », et la formation a été vraiment passionnante.

Alors la formation, donc c'était la formation A ?

C'était à B.

Alors est-ce que tu peux m'en parler ? Tu es arrivée donc à la formation sans avoir aucune expérience de pratique de la simulation à l'IFSI ?

Oui, c'est ça. Sauf ce que je pouvais en connaitre au Greta. Mais très peu, parce qu'en plus on faisait pas vraiment des débriefings.

Alors B ?

Alors B, alors d'abord j'ai choisi B parce que je me suis dit « oh, là, là, Paris, ça va être les embouteillages ! Ça va me prendre la tête ! »

Donc une question de lieu ?

Une question de lieu, d'accessibilité et pour moi, de disponibilité, parce que je me suis dit « là, c'est bon, je vais pouvoir me consacrer qu'à ça et ça va être bien ». Parce que là, ici, j'ai les ados en rentrant, qui ont toujours des trucs, bon… Là, je suis pas là ? je suis pas là ! (rires). Mais honnêtement, ça m'a permis d'être complètement libérée et de me mettre à fond dans ce projet-là. Alors on est parti à plusieurs, on était quatre, cinq. Donc c'était intéressant parce qu'on était un petit groupe, on pouvait échanger. Et là, ça a été… comment dire… ça a été quand même assez déstabilisant au départ…

Ah oui ?

Oui, j'ai trouvé ça déstabilisant. Passionnant mais déstabilisant. Parce que la formation… donc on nous a fait vivre effectivement ce que vivent les étudiants et déjà, je trouve ça bien. Parce que moi j'ai trouvé que c'était quand même effectivement déstabilisant et une espèce de mise en danger psychologique. Et c'est là où on voit qu'il faut vraiment du coup… euh… protéger, enfin mettre des protections, oui, parce que cette mise en danger psychologique, on la ressent, quoi quelque part, on la ressent. Donc c'est un peu déstabilisant. On a peur d'être jugé, parce qu'on vit les choses telles quelles. Et j'ai trouvé ça… alors je sais pas… tu as dû voir mon collègue, je sais pas comment il les a vécues, parce que j'étais avec lui… mais à un moment donné, on a fait un binôme en simulation, et moi j'y ai cru complètement quoi ! Je me suis dit « mais oui, c'est vrai qu'on vit complètement les choses ! », moi j'étais avec mon patient – c'était un mannequin à ce moment-là, parce que des fois c'était un acteur – mais moi j'ai vécu complètement les choses. En plus, avec un collègue que je connais depuis longtemps, et sur lequel je sais comment il fonctionne, et bon je sais aussi maintenant comment je fonctionne de façon professionnelle. Et du coup, on était bien… dans un binôme, on était à fond dedans. Et ça, je me suis dit « c'est bien » et cette impression-là, je trouve qu'elle est intéressante, parce que justement on réagit en tant que professionnel. C'est ce qu'on nous demandait de faire, mais on a réagi en tant que professionnel parce qu'on s'est cru dans l'histoire ! Mais en même temps c'est déstabilisant parce que, là, pour le coup, on n'est quand même pas étudiant… et on se dit… on est entouré de collègues… qu'on connait, pour certains, et d'autres qu'on connait pas du tout… Peut-être qui ont plus ou moins d'expérience, plus ou moins compétents, on sait pas mais on se demande toujours comment ils vont peut-être nous juger ou pas. Et ça, ça fait peur. On a pas envie d'être jugé, hein ! Et puis… jeune ou moins jeune, je pense qu'on n'a pas envie… donc c'est dans ce sens-là que c'est déstabilisant. Voilà. Et puis là, après… après faut prendre du recul et le vivre comme une expérience intéressante, et justement pouvoir se dire… pouvoir après se projeter en disant « ben, quand je vais être en position de formateur… » – parce que là on n'y était pas – ça permet de se projeter et de mieux comprendre ce que vit l'étudiant, et de mieux voir aussi ce que ça peut lui apporter. Moi j'ai trouvé ça très, très riche comme formation. Avec effectivement une progression, parce qu'on a monté nos scénarios, on les a vécus, on a été dans le rôle de professionnel auprès du

patient, et puis dans le rôle de formateur. Enfin, voilà, on a fait le tour de la question et j'ai trouvé ça très, très intéressant. […]

Très bien. Alors revenons à des choses un peu plus concrètes. La simulation tu en fais depuis combien de temps ? (48')

Euh… quand est-ce qu'on a fait la formation ?... c'était l'année dernière ou l'année d'avant, en novembre.

Donc ça fait un peu plus d'un an d'expérience à peu près ?

Oui.

Ça représente à peu près combien de séances ?

Ben pas beaucoup. A mon grand désespoir. Pas beaucoup. Alors là, j'en ai un peu plus cette année parce que du coup, comme il y a l'évaluation en simulation, donc ça fait cinq jours… donc ça fait un peu plus. C'est vrai que le fait d'être à temps partiel, ça réduit aussi un peu. Par contre j'essaie de faire aussi des… là j'ai des séances de prévues avec les auxiliaires puer, évidemment ! J'essaie de m'inclure là-dedans ! Parce que chez les auxiliaires de puer, j'ai deux collègues et il y en a qu'une qui est formée.

Donc ça te permet d'en faire.

Ouais.

En nombre de séances par an, c'est quoi ? Moins de cinq ? Entre cinq et dix ? Plus de dix ?

Par demi-journée ? En journée ?

Ou en journée ?

Entre cinq et dix. […]

OK. Donc là, actuellement, tu as animé des séances soit avec des mannequins, soit avec des acteurs ?

Oui.

Pour quels types d'enseignement ? Avec toutes les promotions ?

J'ai dû faire troisième année, AP, deuxième année… je crois pas en avoir fait sur les première année.

Et là, donc, tu es actuellement dans la conception d'une session sur les unités…

4.6 et 5.4. On va essayer d'évaluer l'UE et l'UI sur la même…

D'accord. Sur l'aspect un peu technique… quand tu utilises le mannequin, est-ce qu'il y a des aspects qui te sont difficiles à gérer ? est-ce que ça t'est facile à gérer ?

Alors le mannequin par lui-même ça va. Là où j'ai un peu de mal, c'est les réglages, quoi. La respiration… à chaque fois… parce que j'ai fait plus ici que là-bas, et du coup, ça je maitrise pas trop.

C'est un problème pour toi ?

Ah ben oui, faut que je revoie un peu en arrivant, c'est clair, faut que je revoie. Parce que là, comme ça, on me met à côté, je suis incapable de le faire marcher ! Faut que je me remémore… alors ça c'est un problème, parce que comme on est en situation qui se veut le plus réel possible… il y a des changements de paramètres, faut que ça soit fait au moment où il faut et que ça soit fiable. Donc c'est quand même un problème de pas bien maitriser… et la maitrise elle peut se faire que si on en fait vraiment beaucoup. Et c'est vrai que sur le X, j'en ai pas fait vraiment beaucoup.

D'accord. Donc tu n'as pas encore vraiment cette pratique…

Non, j'ai dû en faire trois fois sur le X…

Avec les acteurs, comment ça se passe pour toi ? (53')

Ah, j'aime beaucoup avec les acteurs. Parce que… parce qu'il y a un côté relationnel que j'aime bien. Je trouve ça sympathique. Et elles rentrent bien dans le rôle, je trouve qu'elles sont performantes.

Toi ton rôle auprès de l'acteur c'est quoi ?

Ben… elles ont le scénario avant. Mais c'est pas moi qui leur donne puisque c'est Anne qui s'occupe de recruter les actrices. Par contre quand elles arrivent, moi je vais voir si tout va bien pour elles, si, déjà, elles ont bien compris le rôle, si elles sont bien dedans… Mais on sait pas si c'est quelque chose qu'elles ont déjà fait… si le scénario elles l'ont déjà fait, ça va. Sinon, on revoit avec elles si elles ont bien compris ce qu'il y a à faire, si elles se sentent bien là-dedans… J'ai pas eu de scénario… comment dire… trop dramatique. Parce que je pense qu'aussi, après, c'est bien de discuter un peu avec elles aussi… parce que, bon, on a quand même pas des actrices professionnelles non plus, donc c'est important qu'elles puissent après lâcher…

Ah oui, tu penses par rapport à ce qu'elles peuvent vivre, elles ?

Oui. Parce que bon, là, avec les auxiliaires de puer, on avait le premier bain du bébé, voilà, c'est des choses… on est dans quelque chose de très positif, ça va. On a eu d'autres choses où c'était… je sais plus… Quand c'est une infirmière, c'est pas pareil, elle peut se projeter, elle en a vu… Je pense que c'est important aussi de voir comment se situe l'acteur. J'aime bien après offrir un petit café, voir comment ça va, ça me semble important.

Je reprends mes questions… dans ce format simulation, qu'est-ce qui t'attire le plus finalement ? (55')

Euh… le fait qu'ils peuvent expérimenter sans qu'il y ait de… de problèmes dommageables. Mais en même temps, l'impression de pouvoir vraiment être… être dans la réalité, quoi. Des fois on y arrive pas toujours… on voit bien, hein, des petits trucs qui vont pas, justement… après il va sortir de son… l'étudiant va sortir de son truc, là. Mais c'est bien parce qu'il peut vraiment se projeter et puis après, réfléchir à ce qu'il a fait et pouvoir justement se… pouvoir mettre en place certains mécanismes. Ou au contraire aller revoir des connaissances. Je trouve ça très, très bien parce que il peut… il n'y aura pas de problème a priori puisqu'on n'est pas dans la réalité… et ça, c'est une dimension qui est vraiment importante. Parce que finalement quand on est dans la vraie vie, on n'a pas toujours, après coup, quand on fait des erreurs, des choses qu'on ne devrait pas tout à fait faire comme ça, on n'a pas… on peut pas remettre le film en arrière, quoi. Alors que là, on peut. Et c'est pas du tout la même chose quand on a pu vivre des choses, même si c'est en simulation, et après qu'on les revit en vrai, c'est pas la même chose…

Là, tu disais qu'ils peuvent finalement identifier les connaissances qu'il leur manque…

Oui.

Tu postules qu'ils vont y aller, les chercher ?

Pas tous. Pas tous. Mais je pense qu'effectivement certains, oui, iront. Après ça dépend de leur… de l'honnêteté qu'ils ont par rapport à ce qu'ils se sont mis, eux, comme objectif. Sur quel professionnel ils veulent devenir. Un exemple, là, j'ai vu la semaine dernière, une troisième année en stage de cinq semaines en néonat. Bon encore de la pédiatrie, hein ! Mais elle me dit « ah, j'ai découvert la pédiatrie, la néonat, ça me plait beaucoup, j'avais pas envisagé, j'avais demandé ce stage-là parce que je connaissais pas et je voulais découvrir ». Ben je lui dis « c'est bien ! ». Et en fait, quand j'ai commencé un peu à discuter – et je fais très attention de rester sur des choses assez basiques et de ne pas aller dans des connaissances trop importantes parce que j'ai ce biais-là, forcément sur la pédiatrie, puisque là je maitrise vraiment – ben… il n'y avait aucune recherche de… aucune recherche ! Je me dis « mais bon, il n'y a pas trente-six pathologies en néonat, c'est le préma ou le préma ! », après on voit les complications, bon cet enfant-là avait un ictère physiologique, mais ils en ont tous, les prémas, des ictères physiologiques. Donc voilà, l'ictère physiologique elle savait à peine ce que c'était ! Enfin, elle savait pas du tout, d'ailleurs ! Donc voilà, cette étudiante-là, elle me dit que ça lui plait, qu'elle envisagerait peut-être de travailler en néonat, on est au mois de mars, ils sont diplômés au mois de juillet, elle est à la quatrième semaine de stage, et il y a aucune connaissance de recherchée ! Je suis pas sûre que si effectivement elle était en simulation, elle serait allée plus rechercher. Alors ça, c'est embêtant. Mais il n'empêche qu'après ils peuvent pas dire que ces connaissances ne leur manquent pas ! On peut faire illusion à un moment donné, mais ça ne dure pas. Et après, c'est une question pour moi, presque d'éthique. De se dire « je vais prendre en charge un patient, je manque de connaissances, ça peut être dommageable, et je le fais quand même ! ». Alors moi, ça me gêne beaucoup ! Alors c'est pour ça, finalement, les étudiants assez brillants vont chercher les connaissances. Et les autres… peut-être qu'ils iront pas…

Mais tu penses que la simulation, c'est un format qui peut, potentiellement davantage les amener à se…

Oui, parce qu'il y en a qui n'ont pas conscience qu'ils manquent de certaines choses. Qui n'ont pas conscience ou qui ne font pas certains liens. Et là, en simulation, ils s'en rendent compte. Ils s'en rendent pas compte parce que quand on est auprès du patient tout va très vite, on n'a pas le temps forcément de se poser, que là, eh ben là, on se pose ! Là, on décortique ce qui s'est passé. Donc là ils en prennent conscience. Après, voilà, qu'est-ce qu'on en fait ? Après, c'est une question de chacun avec sa propre moralité et son éthique personnelle. Là, ils prennent conscience, et certains le disent, ils prennent conscience qu'il y a des choses qui vont pas, qu'il y a des lacunes.

Ou au contraire de voir que certains sont trop dans l'émotion, ou des choses comme ça. Ils en prennent conscience à ce moment-là. Ils en prennent pas forcément conscience à d'autres moments. Mais là, le fait de s'arrêter… on met « pause » et on s'arrête, et on discute, eh ben là ils s'en rendent compte. C'est important parce qu'on le fait pas ailleurs…

C'est ça qui est important pour toi dans ce format-là ?

Ah oui. Oui, oui. Je pense que c'est ce qu'il y a de plus important.

Je vais te faire une proposition de quatre choix. Et je vais te demander d'en choisir un. Dirais-tu que ton engagement dans ce format simulation relève, premièrement, du consentement (la simulation est maintenant dans les textes, il faut en faire, tu en fais), deuxièmement d'une adhésion (tu penses que c'est un format pertinent pour former des infirmiers), troisièmement d'une implication forte (tu fais des investissements pour utiliser au mieux ce format), et quatrièmement, d'un engagement tel qu'il dépasse ton activité à l'IFSI et que tu y consacres du temps personnel ? où te situerais-tu ? (1h02)

Euh… pas dans la première, ça c'est certain. La deuxième c'était quoi ?

Adhésion…

Alors j'ai commencé par ça. Et puis au fur et à mesure de la découverte, ça augmente. Si je me suis engagée dans ce projet d'évaluation par la simulation, c'est parce que je suis plus que dans l'adhésion. Oui, parce qu'alors, là, pour le coup, ça me prend du temps !

Oui, parce que c'est nouveau, c'est ça, vous ne l'avez jamais fait encore ?

Non, non. Alors… c'est pas moi qui aie proposé hein, ça a été proposé au niveau du groupe simulation. Je trouvais que ça pouvait s'adapter par rapport aux enseignements que je faisais. Et j'ai trouvé ça intéressant parce que… au regard de ce que j'ai pu découvrir justement de l'intérêt de… de la simulation. Et ça va un peu plus loin, parce que là, là je suis inscrite aussi pour passer un DU en simulation pour l'année prochaine. J'étais inscrite pour cette année, mais comme on était trois, on n'a pas pu partir à trois. Tout était accordé mais il n'y avait pas suffisamment de places. Donc étant donné qu'il y avait Béa et Anne, je me suis retirée parce qu'elles sont plus engagées dans le projet que moi, pour qu'elles puissent y aller. Donc je vais y aller l'année prochaine. Donc je veux dire, j'ai commencé par l'adhésion, mais je suis largement au-dessus et je suis entre la troisième et la quatrième.

Ça veut dire que ça déborde de ton activité purement à l'IFSI ?

Oui.

Quel type d'investissement ça te demande ?

C'est-à-dire ?

D'effort, pour utiliser au mieux ce format…

Ben euh… là, c'est surtout dans l'élaboration des scénarios, pour que ce soit cohérent, et puis là, il y a une autre dimension au niveau de l'évaluation… donc là, je suis en train de voir… parce que là, on n'est pas que sur la pathologie, mais sur l'éducation… Alors c'est cette dimension-là qui nous prend un peu de temps aussi. Mais pas forcément directement la simulation. Mais je trouve vraiment que la simulation… enfin on pourrait en faire ailleurs que dans la santé aussi !

Mais on en fait ailleurs. Qu'est-ce qui te fait dire ça ?

Ben au lycée… quand je vois les jeunes, les ados… j'ai des enfants ados, donc euh… et je me dis quelquefois que ça pourrait bien leur servir, quoi.

Cette dimension réflexive ?

Oui, ah oui.

OK. Alors je reviens sur… tu as parlé de la formation de B. A part cette formation, est-ce que tu as eu l'occasion de participer à des colloques ou des journées d'échanges ?

Non. Bientôt. Fin mars on va à C, on est un petit groupe avec Anne, Béa et Daniel….

C'est une demande de ta part ?

Oui. Clairement. Parce que quand j'ai vu… c'est vrai que j'ai envie d'aller un peu plus loin. Donc là, c'est vraiment une demande de ma part et… donc j'étais contente, il y avait pas eu trop de monde, donc je vais pouvoir y aller… voir un petit peu ce qui se fait ailleurs, découvrir un peu plus.

Donc finalement tu es en plein développement, là…

Oui, j'ai senti que… au fur et à mesure qu'on découvre les possibilités… c'est ça en fait. Au départ on voit pas toute la dimension, toutes les possibilités et tout l'impact que peut avoir ce genre de chose, ce genre de pratique. Et faut pas que ça soit fait pour tout et n'importe quoi ! Il faut qu'il y ait un plus. Mais quand c'est bien réfléchi et que c'est pertinent, par rapport à ce qu'on a enseigné, c'est vraiment très, très fort comme impact pédagogique, par rapport à d'autres méthodes. Donc du coup, ça mérite qu'on s'y intéresse plus. Et puis peut-être aussi le fait d'être plus orientée – pourtant j'ai toujours travaillé à l'hôpital – mais plus santé publique, plus… ouais… je vais pas dire un truc qui pourrait être désobligeant mais je pense qu'il faut avoir une… - ça va être désobligeant, tant pis ! – une ouverture d'esprit, un peu plus importante quand on fait de la santé publique, que de se focaliser sur une pathologie. La santé publique, on voit la personne et sa pathologie, et pas la pathologie de la personne. Donc pour moi, la simulation, c'est un peu dans le même ordre, dans le même état d'esprit, voilà. C'est aussi ça qui m'amène à réfléchir… Pour l'instant je suis en train de découvrir encore plein de choses…

On dirait que c'est très stimulant pour toi ?

Ah oui ! oui, vraiment… j'aime bien découvrir des nouvelles choses. Là récemment – je fais un petit aparté mais pas longtemps, hein… - dans l'unité optionnelle où je faisais de la pédiatrie ! (rires) j'ai fait venir une de mes collègues puéricultrices qui fait de l'hypno-analgésie. Et ça, c'est pareil, il y a des choses absolument passionnantes, et je pense qu'il faut pas être fermé […] On découvre plein de choses… C'est dans cet état d'esprit-là que j'aborde la simulation.

OK. Alors maintenant on va revenir un peu à l'institution. Quelle est selon toi la place de la simulation dans le projet pédagogique de l'IFSI ? (1h09)

Alors c'est ce que j'aurais peut-être le plus de mal à définir… je pense qu'elle a une place importante, ça c'est clair. Maintenant il y a quand même beaucoup de projets au niveau de l'IFSI. Parce que bon… (le directeur) est quelqu'un qui aime les projets, les nouveautés, qui aime bien être – et elle a raison dans ce qu'elle défend – être les premiers sur les nouveautés. Parce que c'est là où on peut progresser. Qu'après, quand… on n'obtient pas… parce que ce qu'il faut, c'est aussi le côté pécuniaire. Quand on est les premiers, on expérimente, on se lance, on ose, on a le courage de le faire et on a des fois les crédits pour pouvoir le faire. Mais c'est vrai qu'il y a quand même pas mal de projets. Il y en a pas mal, et puis il y en a qui s'arrêtent, quoi, parce que c'est… ça vaut pas le coup. La simulation est un projet qui je trouve a été monté à grande échelle, parce qu'on est quand même nombreux à être formé, et qu'il y a un groupe de pilotage, et qui quand même font de la formation de formateurs en simulation, donc quand même on est dans un projet qui est élaboré, qui va beaucoup plus loin que la simulation sur l'IFSI. Qui prend une autre… pour moi, c'est un projet qui a une place très importante…. Qui est pas loin d'être, je pense, un des premiers projets de l'IFSI. Bon ça c'est ce que je pense, c'est peut-être pas du tout ça…

Comment est perçue finalement cette place que prend la simulation, par l'équipe, selon toi ? (1h11)

Ben il y a toujours des personnes qui sont un peu réfractaires… et puis il y a des personnes qui sont pas formées, parce que, là on a arrêté de former des personnes. Peut-être, certaines auraient voulu être formées… voilà. Après… pour faire un travail efficace, il fallait qu'il y ait un certain nombre de personnes formées, donc je pense que là, on est dans cette situation-là. Après, les personnes qui seront formées après, ça sera à la demande, ça fera partie de leur projet à eux…. Donc je disais qu'il y en a qui sont pas formé, parce que certaines peut-être n'ont pas envie. Euh… je sais pas… je sais pas s'il y a vraiment des réfractaires… je pense pas. Je pense que c'est assez positif quand même.

Est-ce que tu penses que tout le monde adhère à ce format pédagogique ?

J'ai l'impression. J'ai quand même l'impression. Il y a des personnes qui ne sont pas formées, mais qui ne sont pas pour autant réfractaires, qui n'ont peut-être pas envie de repartir en formation, mais qui ne sont pas réfractaires pour autant à la simulation.

Le soutien de la direction au développement du projet simulation, tu le considères de quelle importance ?

Le soutien de la direction, comme pour tout projet, il est essentiel. Et là il est réel. Le projet il est réellement soutenu. J'ai des collègues au niveau du groupe de pilotage, qui sont très dynamiques à ce niveau-là, et qui aident bien pour que ce projet puisse perdurer. Mais voilà, le dynamisme il se fait dans les deux sens, c'est une interaction. Enfin je veux dire… la direction peut pas soutenir un projet si derrière les gens… il faut les deux. Et là, je pense

que c'est ce qui se passe. Il y a quand même des formateurs qui sont venus ici parce qu'ils savaient qu'on faisait de la simulation ! Donc c'est aussi… voilà, il y a des endroits où on n'en fait pas.

Tu penses que ça peut être un facteur d'attractivité, à la fois pour les étudiants et pour les formateurs ?

Alors pour les formateurs, oui, certainement. Pour les étudiants, à partir du moment où ils connaissent pas ce que c'est, ils peuvent pas en voir vraiment l'avantage. Mais à partir du moment où on explique et où ils savent, pour toute personne, ça semble intéressant. Je… j'ai un mari qui est pédiatre – excuse-moi je fais des divergences… […] quand je lui raconte… il me dit « mais si on avait eu ça ! » et ben maintenant on a ! […]

Sur un plan personnel, finalement qu'est-ce que ça t'apporte, à toi, d'animer des séances de simulation ? (1h15)

Euh… (rires)… qu'est-ce que ça m'apporte ? Alors sur le plan professionnel, parce que sur le plan personnel… moi… ma satisfaction… enfin après… quand j'y réfléchis, quand j'ai passé la journée, ce qui m'intéresse c'est de voir que l'étudiant a progressé, qu'il a compris certaines choses. Et ça, ça m'apporte en ricochet une satisfaction. Parce que je vois que ça a marché, et donc je trouve ça très satisfaisant.

Ce format, est-ce qu'il génère des contraintes pour toi ? des inconvénients ?

Des contraintes, oui. Parce que… ben là, finalement, on fait un cours magistral, on maitrise notre truc, on a un super Powerpoint, etc., bon. Si les étudiants écoutent et posent pas trop de questions, finalement on est dans un ronronnement, quoi, on va pas trop… Enfin, j'amplifie, mais c'est un peu ça. Sur les TD, certaines fois on les met à travailler, moi je vois je corrige des copies en même temps, bon… voilà. Et puis après il y a des moments d'interaction. Mais là, là, on est constamment dans l'interaction. Ce qui fait que c'est fatigant. Physiquement et psychologiquement, c'est fatigant. Parce qu'il faut être très réactif, je pense. Ce qu'on n'est pas toujours, quoi. Pour la petite histoire, je vais pas à la piscine le soir si j'ai simu le vendredi matin !

Ah oui ?

Oui, c'est une réalité. Parce que je rentre à 23 heures et que… enfin voilà, c'est un exemple précis. En fait, je sais que quand je suis en simu, il faut que je sois vraiment au mieux de ma forme. Parce que… d'abord, parce que je le leur dois aux étudiants, parce que ça passe aussi par ce que va dire le formateur, par la façon dont il va réagir. Et des fois, si on n'est pas bien, on se dit « mince ! j'ai pas dit ça, j'ai oublié de posé une question par rapport à ça. Du coup, ça a pas rebondit… du coup, du coup… ». Voilà.

Donc c'est coûteux, finalement ?

C'est coûteux en énergie. Ah oui. Oui, oui, oui. Là, une journée de simulation, on est… fatigué. On est vraiment fatigué. Alors c'est vrai que c'est bien quand on est deux, qu'on peut alterner les débriefings. Parce que je trouve que c'est vraiment fatigant. Bon, si on fait six ou huit heures de TD, c'est fatigant aussi, mais on fait attention d'alterner des TD où on est un peu moins… voilà. Ou si on est sur une pathologie et où ils cherchent les réponses, c'est moins fatigant que de susciter la réflexion, de susciter le questionnement de l'autre. Là c'est beaucoup plus fatigant. On sait pas vers quoi on va aller, en plus. Là, à la limite, ce qu'on va faire, on sait un peu plus, parce qu'il y a l'évaluation au bout. Mais sinon on sait pas vers quoi on va aller. Donc il faut forcément être très vigilant. Et ça, cette vigilance, oui, c'est fatigant.

Et si je t'entends bien, c'est aussi une responsabilité importante pour le formateur ?

Ben oui, je trouve, parce que l'étudiant, il va pas forcément trouver tout de suite… les liens, trouver tout de suite ce qu'il y a à faire… il va pas forcément être performant. Et il va falloir l'aider à trouver des réponses… à déjà se revaloriser s'il trouve qu'il a pas été terrible, parce que des fois ça arrive. Déjà quand on voit… une fois – mais c'était pas moi qui faisais le débriefing – je me suis dit « oh, là, là, mais ils ont rien compris ! », et je me suis dit « mais comment ma collègue va faire pour pouvoir sortir du positif de là-dedans ? », parce que finalement, on dit toujours qu'une expérience, même si elle est négative, il ressort du positif… Mais là, c'est quand même pas tout à fait pareil. On essaie quand même dans le débriefing, de positiver certaines choses. Eh ben des fois c'est dur ! des fois c'est difficile. Et je pense que on a quand même le devoir d'essayer que… ben l'étudiant… OK, il s'est planté, il a tout raté, mais ce qu'il va falloir qu'il ressorte de ça, c'est « ah ben ouais, mais là, c'était pas tout à fait réel, mais donc là, il me manque ça, ça, et ça, eh ben je vais aller le chercher. Et du coup, la prochaine fois, je vais pouvoir faire de telle manière et ça se passera bien ». Et du coup, il va positiver. Mais il faut arriver à faire dire à l'étudiant certaines choses. Et c'est quand même important qu'on fasse ça. Parce que il faut pas qu'ils en sortent… parce que c'est déstabilisant. On l'a ressenti. Mais n'empêche qu'à la fin on était content. Content dans le sens où on avait progressé et réussi quelque chose. Donc eux aussi, il faut qu'ils ressortent de là avec ce sentiment-là.

Donc finalement, ton expérience personnelle de la simulation en tant qu'apprenant, te sert beaucoup pour guider ta pratique ?

Oui. Ah oui, oui, je pense. Ce qui s'est passé et la façon dont ça s'est passé, j'ai trouvé que c'était intéressant et je m'en sers, oui.

Est-ce que tu rencontres des difficultés particulières en lien soit avec la conception, soit avec la conduite des séances ? (1h22)

Ben j'en ai pas conduit beaucoup, donc là, je suis très angoissée pour les prochaines séances. Je suis morte de trouille en fait !

C'est vrai.

Non, c'est vrai… donc bon, je me fais quelques respirations avant ! (rires)

Qu'est-ce qui t'angoisse ?

Ben justement, de pas arriver à trouver la façon de les faire rebondir, d'oublier de les faire travailler sur certaines choses… et puis là, il faut absolument qu'ils envisagent dans la formative, toutes les pistes, qu'ils oublient pas certaines pistes. Ou qu'en tout cas, s'ils les oublient, que moi je les fasse rebondir là-dessus, pour pas qu'ils les oublient en normative.

Oui, il y a cette responsabilité en plus, là, qui crée une pression supplémentaire ?

Ah oui, là, c'est clair que c'est une sacrée pression. Donc c'est vrai que je suis pas toute seule parce que là, sur l'intégrative on est deux référents. Mais bon voilà, tu vois j'ai tous mes dossiers, là, que je dois créer. Bon voilà.

Sur la conception, il y a eu des difficultés particulières dans le fait de concevoir les scénarios ?

Alors ça s'est fait en plusieurs étapes. Parce que déjà, on est parti sur ce qu'on voulait évaluer. On avait réfléchi à ça avec Anne. Parce que ce qui était demandé, de façon institutionnelle, c'était d'évaluer sur une UI. Je trouvais que c'était compliqué. Enfin bon… c'est toujours plus compliqué l'UI, parce qu'on mobilise plein de choses. Mais en même temps, dans le débriefing, on mobilise plein de choses. Donc on a réfléchi là-dessus, sur quoi évaluer. Et on a quand même dix minutes, peut-être un quart d'heure d'action, donc on peut pas faire toute une action pédagogique ! du coup on est parti sur le diagnostic éducatif, avec le premier entretien. On s'est dit « on va partir là-dessus ». Ça me semblait plus approprié. Mes collègues, ça leur semblait bien. Et après, là où j'avais, moi, un peu plus de mal à voir les choses, c'était par rapport à la 5.4, l'intégrative. Et finalement on l'a placée au niveau du débriefing. Mais au départ, j'avais du mal à la concevoir là. Et puis en réfléchissant bien, en réfléchissant à tous les liens qu'on pouvait faire, effectivement, ça semble approprié. En plus il y a une prise de recul, donc… ça me semble approprié. Donc on est parti de ça, sur les objectifs qu'on voulait avoir. Et puis après, il a fallu se dire sur quoi on va faire nos scénarios. Donc on sait que c'est sur l'éducation thérapeutique, on sait que ça va être sur le premier entretien, pour faire le diagnostic éducatif. Après, il nous faut des pathologies. Donc ça a été simple, on a pris des pathologies qu'ils ont fait aux semestres 1, 2, 3, 4. A l'exclusion de… on n'a pas pris de psychopatho, parce que c'est quelque chose qui m'est trop éloigné et Daniel aussi, pour pouvoir faire quelque chose là-dessus. En plus, il y a des problèmes des fois de communication, donc là, ça nous paraissait trop compliqué des pathologies comme ça. Et puis une pathologie… une pathologie au regard de l'éducation, c'est pas tellement la pathologie dans le sens aigu du terme parce que là, en éducation on est après… à distance, dans les problèmes de récidive, dans les complications, dans les risques, etc.… Donc voilà, on a réfléchi autour de ça, et puis on est parti sur les pathologies qui correspondent plus à l'éducation thérapeutique, donc le diabète, l'asthme, les colostomies, les plaies d'ulcère. Des choses qu'ils avaient vues. Faut pas qu'ils se trouvent sur quelque chose que… Et puis donc on a construit autour de ça. Après la trame du scénario est une trame qui est en place depuis qu'on fait de la simu. Donc on a repris la trame.

Oui, c'est un canevas…

C'est ça. Donc on peut s'y retrouver, au début. Là, j'ai rajouté… parce qu'on fait nos petits dossiers de soins avec des étiquettes. Lors de chaque séquence, c'est remis à chaque fois. Demander qui a déjà fait de la simulation, euh… Le scénario, bon là… prise en charge en SSR… ah oui on a aussi PTH après fracture consécutive à une chute en dansant le rock, donc on a déjà des éléments sur qui est la personne, quoi, ce qui est important…. « objectif pédagogique : réaliser un entretien exhaustif afin de poser un diagnostic éducatif et établir une communication adaptée avec le patient ». Donc là on a toujours l'objectif pédagogique… le même pour tous nos scénarios. Et puis on a le contexte. Lieu SSR, ce qui s'est passé avant, le script comédien – mais le comédien a accès à tout le dossier pour qu'il puisse voir – et puis transmissions fournies… on peut avoir des transmissions si elle vient d'un autre

service, donc qui vont être dans le dossier. Donc ça c'est pour le formateur. Mais les transmissions vont être dans le dossier. Le matériel nécessaire, s'il y a besoin de différentes choses, des photos de chat pour mon asthme, hein ! Pour l'encadrement, un facilitateur, un formateur, mais ça on le retrouve à chaque fois. Fin de scénario, là, « lorsque les étudiants arrêtent le recueil pour arriver à des actes éducatifs », donc là on arrête le scénario. Ou « si la feuille de recueil de données est complète… et s'il a fait valider le diagnostic éducatif par la patiente ». Alors après, on a mis quelques éléments sur le diagnostic éducatif, sur ce que sait le patient, ce qui l'a motivé, des facteurs facilitants, facteurs inhibiteurs, qu'on retrouve à chaque fois. Et puis débriefing… Une fiche technique sur le diagnostic « manque de connaissances », puisque là, ça va être plus ça. Bon et puis là, il y a un suivi de saynète si on veut continuer. Donc en fait, on a notre trame, et on a un peu adapté aussi en fonction de… la particularité de… qu'il y ait une formative et une normative.

Vous faites une conception assez collective de ces séances…

En tout cas, il y a une trame qui est identique, et… oui. Enfin, là, on en avait quand même seize à construire. Donc Daniel en a fait huit, j'en ai fait huit et on s'est vus de temps en temps pour voir si on était bien sur la même longueur d'onde, si on était bien dans le même processus. Voilà.

OK. Je reviens un petit peu en arrière… excuses-moi, c'est un peu décousu, mais comme ça nous a emmenées sur d'autres questions… Est-ce que la simulation a changé quelque chose dans tes pratiques en général depuis que tu en fais ? (1h30)

Non. Enfin non… non, parce que je pense qu'il y a besoin… enfin ça a pas changé réellement les choses. Parce que je pense qu'il y a besoin d'autres formes d'enseignement. La simulation est adaptée pour certaines choses, pas pour tout. Donc ça a pas réellement changé, non.

Comment tu caractériserais la relation avec les étudiants dans ce format ?

Là on est dans un échange. Là, pour le coup, on est vraiment dans l'accompagnement. Là je trouve ça intéressant parce que… ils se mettent… oui, ils se mettent en danger un peu… ils savent pas trop où ils vont aller. Mais finalement nous aussi on est en live quelque part, donc on est aussi un peu en insécurité. Et du coup on est plus sur un plan d'égalité. On est plus dans l'apport. Oui, ça c'est quelque chose qui me convient bien. Alors peut-être aussi, je sais pas, mais peut-être que des collègues très jeunes avec beaucoup moins d'expérience se trouveraient peut-être moins à l'aise dans ce type de format, mais… Je suis pas quelqu'un qui a beaucoup, beaucoup d'assurance, mais honnêtement, je pense pas avoir trop de choses… enfin je pense pas avoir grand-chose à prouver au niveau professionnel. Peut-être au niveau de l'enseignement, de la pédagogie. Mais au niveau professionnel infirmier… je pense pas avoir encore beaucoup de choses à prouver à ce niveau-là. Donc j'ai suffisamment d'assurance là-dessus pour me sentir totalement à l'aise dans l'échange avec eux.

Parce que, si je t'entends bien, ça veut dire que finalement dans ce format, tu te retrouves plus comme infirmière que comme formateur ?

Euh… non ! (rires)… Oui, d'après ce que je dis on pourrait penser ça ! (rires) On pourrait penser ça, mais en fait non. En fait non. Enfin ce que je veux dire c'est que, finalement, il faut quand même réfléchir un petit peu à ce qui est attendu par rapport à l'infirmière et être suffisamment sûr de soi quand même pour pouvoir susciter les réactions de l'autre en face.

Tu veux dire que tu utilises…

Je suis pas trop sûre de ce que je dis là ! (rires)

Tu veux dire que tu utilises ton expertise infirmière dans ce format-là plus que dans d'autres ?

Ben je pense un peu ouais… ouais… mais il faut encore que je réfléchisse à la question…

Eh bien on en reparlera alors ?

Oui, je vais y réfléchir… parce que c'est quelque chose… sur laquelle je suis en train d'y penser… bon, peut-être que je me trompe, mais bon… faut que j'y réfléchisse à cette question-là !

On va se la garder en réserve pour plus tard…

Oui, parce que là, je vais être dedans, ça va me permettre d'y réfléchir. Mais tu vois, ça, c'est intéressant, de se dire « tiens, je vais peut-être encore découvrir quelque chose ! », ça… moi j'aime bien ! c'est ma façon de fonctionner, donc…

Comment te sens-tu dans ce format ? tu dirais que tu es à l'aise ou non ?

Oui, maintenant, ça va. Mais alors c'est vrai que là, ça fait un petit moment que j'en ai pas fait, alors du coup… quelque chose qu'on fait pas régulièrement, c'est dur de s'y remettre. Donc ça va être difficile au début… je sais pas avec qui je suis d'ailleurs… ben je suis avec Anne, donc voilà, c'est vrai aussi que quelque part, d'être avec un collègue sur qui on peut compter, ben, ça rassure aussi. Parce que… ouais, ça rassure.

Dans quel état d'esprit es-tu quand tu abordes ces séances ? (1h35)

Ah ben, je pense que je suis quand même un peu… un peu angoissée. Déjà, quand j'aurais fini de préparer tous mes dossiers, je serai déjà mieux. Mais euh… oui, je pense que je vais être un peu angoissée. Je pense que je vais y être, parce que la dernière fois que j'ai fait des séances, c'était avec les auxiliaires de puériculture. Je sais plus quand c'était, il y a pas très longtemps, mais c'était avant les vacances de Noël quand même.

(Interruption : on frappe à la porte, elle répond ; il s'agit de sa collègue de l'école d'auxiliaires de puériculture : « c'est pour les pratiques simulées… on va avoir un problème », ELISE répond qu'elle vient la voir après l'entretien. Sa collègue insiste « c'est une question de salle… on n'a pas la salle en face de la salle de pratique », « ah non, c'est pas possible ! On peut pas faire de la simulation si…», « ben si… », « Il faut qu'on se voie »…)

Alors, sur quels critères évalues-tu ta propre pratique au terme d'une séance ? (1h37)

Alors en général, je sais pas si on va le faire là…, on a une collègue qui remplit une petite feuille… ça permet aussi de voir… où on en est. Donc ça, ça m'aide bien, cette… feuille. Le regard de l'autre, ça m'aide bien.

Et c'est quels critères qui sont le plus parlants pour toi, sur cette évaluation ?

Ben... ben je sais pas… il y a pas vraiment de critères… je pense qu'il y a un ensemble de choses qui sont importantes. Euh… déjà, de ne pas être trop interventionniste, dans ce qu'on va dire, et que l'étudiant arrive à dire lui-même ce qui se passe. De faire du renforcement positif, parce que c'est vrai que… bon, voilà, c'est difficile. Donc il faut qu'ils sentent une certaine bienveillance. Et qu'ils puissent sortir de là en n'étant pas moins bien qu'avant. Et euh… donc ça c'est important. Donc pas être trop interventionniste, renforcement positif, et puis… euh… ben, oui, après… après… quelquefois l'étudiant n'arrive pas à faire ces fameux liens, et n'arrive pas à voir les choses, et quelquefois on a – c'est rare qu'on soit en blocage complet, mais quelquefois ça arrive quand même – eh bien euh… là peut-être que c'était pas le bon moment, c'était pas la bonne méthode, et peut-être que… peut-être que des fois il n'y a rien à faire ! Peut-être qu'on n'était pas aussi… peut-être qu'on n'a pas réussi à susciter le questionnement… enfin je sais pas. J'ai pas vraiment de réponse par rapport à ça.

Comment tu jugerais une séance – entre guillemets – réussie ? (1h39)

Alors par rapport à la saynète ou par rapport à tout…

Dans l'ensemble.

Ben… quand justement les étudiants n'ont pas forcément été pertinents dans ce qu'ils auront fait, mais peu importe si après ils s'en rendent compte. Ou qu'ils se rendent compte des lacunes et que vraiment ils puissent les exprimer. Et qu'ils soient suffisamment à l'aise pour pouvoir dire les choses, les exprimer, et qu'ils les disent. Et qu'ils se rendent compte soit des erreurs, soit des choses qu'ils ont vraiment bien fait et que là, ils ont senti qu'ils étaient vraiment pertinents, ben là, pour moi, c'est réussi.

Selon toi, ce format demande-t-il pour le formateur des compétences particulières ?

Euh… oui. Je pense qu'il faut déjà avoir pris un petit peu de recul et puis euh… je pense que c'est là… alors je pense quand même que… qu'il faut avoir suffisamment de confiance en soi pour pouvoir aborder ça… euh… je dis « en live », parce que c'est ça. Parce qu'on sait pas ce qu'on va avoir. Alors c'est vrai que pour le coup, moi qui suis quelqu'un d'angoissée et qui ait toujours des tas de fiches de partout – mes collègues sont pas déçus, quand tu leur files un dossier, il y a toujours des tas de trucs […] – là, eh ben là, on n'a rien ! et je pensais que ça me dérangerait plus que ça. J'ai besoin beaucoup de me rassurer. Eh ben non, finalement…

Comment tu l'expliques, alors, ça ?

Je sais pas. Je l'explique pas. Alors… non, je l'explique pas. Alors… je me demandais si c'était pas justement cette idée-là que j'ai émis tout à l'heure ? – que j'avais jamais émis avant, d'ailleurs – le fait d'avoir… d'être quelque part, dans cette histoire-là, plus en rapport avec le côté vraiment métier infirmière, hein, avec le patient. Est-ce que… je me demande si c'est pas… voilà, ce côté-là où je me sens tout à fait pertinente et suffisamment à l'aise, qui finalement me permet de me sentir… Parce qu'il y a quelque chose qui est raccroché quand même à la réalité de ce qu'on vit, du métier auprès du patient. Hein, c'est ce qu'on recherche, quand même ? Alors peut-être

que quelque part inconsciemment, ça me permet de me sentir suffisamment à l'aise, parce que ça, ce côté-là, moi je sais que je le maitrise bien. Peut-être ? C'est une piste…

C'est une piste qu'on creusera en effet !

Mais c'est une piste sur laquelle je ne m'étais jamais interrogée !

(Interruption : on frappe à la porte, une de ses collègues lui apporte un roman qu'elle lui a promis…)

Alors je vais te demander d'imaginer un scénario improbable. Demain, la direction de l'IFSI décide d'arrêter l'activité simulation. Quel serait ton sentiment ? (1h44)

Oh ben du gâchis ! Probablement du gâchis. Vraiment du gâchis ! Parce que c'est efficace, je pense qu'on obtient des résultats avec cette méthode-là, et que c'est plus à poursuivre et à développer qu'à arrêter, ça c'est clair ! Tu vois c'est ce que je te disais, je suis rentrée et j'ai adhéré, et plus je découvre, plus ça m'intéresse et plus je trouve qu'on peut faire des choses. Ah, non, ça non, non, non, ce serait vraiment du gâchis, là !

Qu'est-ce que tu y perdrais ?

Ben j'aurais l'impression d'un retour en arrière. Parce que… pourquoi se priver de quelque chose qui est efficace ? Pourquoi faire moins bien quand on peut faire mieux ? À ce moment-là… parce que là, on n'est pas… sur ces méthodes-là, on n'est pas sur les connaissances, on est vraiment sur la mobilisation de ses connaissances, la connaissance de soi, la façon dont on réagit, les liens qu'on peut faire, et ça… on l'obtient pas autrement, quoi ! Non, c'est inenvisageable ! Alors là, j'ai même pas… c'est un truc que j'ai pas envisagé !

Qu'est-ce qu'éventuellement tu y gagnerais, d'arrêter ?

Ben… peut-être un peu de temps ! (rires). Du temps, probablement oui. Mais, bon, je trouverais autre chose…

D'accord. Bon, la simulation reste…

Oui, ça me rendrait triste !

La simulation reste une activité qui se développe et qui monte en puissance. Qu'est-ce qui en revanche pourrait t'amener à te désengager ?

Euh… ben, que ça change un peu de philosophie, que ça soit fait différemment et que… qu'on n'ait pas cet esprit de bienveillance par rapport à ce qu'on fait. Parce que… déstabiliser… alors c'est peut-être un peu fort ce que je vais dire mais pourtant… je suis persuadée que quand on déstabilise quelqu'un, c'est tout à fait par exemple ce qui se passe dans les sectes, et qu'après on va mettre la main sur des personnes qui vont être fragilisées par cette déstabilisation. Là, on déstabilise quand même quelque part la personne, l'étudiant. Donc il faut vraiment qu'il y ait cette bulle de bienveillance. Et s'il y a pas cette bulle de bienveillance, alors là, oui, j'arrête.

Ça c'est une condition sine qua non pour toi ?

Ah oui. Oui, oui.

OK. Dernière question. La simulation telle que vous la pratiquez ici se fait en co-animation avec un collègue formateur. Comment s'organise la co-animation ? (1h47)

Euh… on se répartit les rôles avant.

Avant, c'est-à-dire ?

On en discute de toute façon un petit peu avant, mais sur l'organisation-même, non, c'est plus au dernier moment. Alors après, ça dépend des scénarios. Si c'est un scénario où on se sent plus à l'aise, on se dit « ben, moi, écoute, je préfère celui-là ». C'est vrai qu'on laisse plus choisir ceux qui ont moins l'habitude de le faire, je pense, enfin mes collègues sont un peu dans cet état d'esprit, c'est sympa, je trouve. Et puis voilà. Je pense que c'est pas…. Alors c'est pas la même personne… si la personne fait le briefing et le débriefing, c'est elle qui le fait jusqu'au bout. Le pré-briefing… - alors je confonds pré-briefing et briefing – enfin, normalement, il y a une personne qui anime, et pas l'autre.

Ça c'est une règle qui a été posée entre vous ?

Oui.

C'est explicite.

Ben oui, ça me semble… ça me… oui.

Pour quelles raisons ?

J'en sais rien ! … Euh… je pense que c'est quand même plus facile de pouvoir mener le débriefing s'il y a qu'une personne. On n'a pas forcément les mêmes… la même façon d'aborder les choses et d'amener… donc c'est… pour moi, ça me semble plus facile. Maintenant quand on sait qu'on va être en difficulté, ou quand c'est le début, on le dit… Au début on se dit « bon écoute, je suis pas encore très sûre, je te regarde si ça va pas et tu prends le relais ». Là, avec ma collègue puer, c'est ce qu'on avait fait. Parce qu'elle a été formée à la simu, mais elle en avait pas fait pendant un an au moins après. Donc elle m'a dit « écoute, je suis pas trop sûre… », je lui ai dit « y a pas de souci, je me mets à côté de toi et tu me regardes, tu… et t'inquiètes, je relancerai ». Parce que voilà, quoi, c'est vrai que… on n'a pas de parachute, quoi ! Sans filet, c'est dur, hein ? On peut aussi être déstabilisé par ça. Le fait d'être deux, de savoir que… moi je sais que si j'ai un problème, je sais que Anne va pas me laisser me noyer. Je sais que…

Elle va reprendre la main…

Ah ben oui. Pour moi, c'est pas un problème, hein, que ce soit Anne ou quelqu'un d'autre, je sais qu'il y aura pas de souci. Moi pareil, je vais pas laisser un de mes collègues sentir que ça va pas du tout… Et puis après dans le débriefing, il y a aussi des moments de blanc où il faut attendre aussi que les choses se fassent. Normalement on parle pas tout le temps, on parle très peu. Donc après, il faut aussi laisser décanter les choses. Mais il y a des fois où on est… ça peut arriver d'être perdu. Oui, au début on se dit « ben voilà, tu peux reprendre celui-là… »

Très bien. Nous arrivons au terme de cet entretien….

J'ai des pistes de réflexion maintenant !

Oui ! Est-ce qu'éventuellement il y a des points qu'on n'aurait pas abordés et qui te sembleraient importants ? (1h50)

Ben non, non, je vois pas.

Eh bien dans ce cas, nous allons en rester là. Merci beaucoup. *Fin de l'entretien.*

Elise – Entretien n°2 : mars 2016 – Durée 9'53

Alors, comment te sens-tu à la fin de cette séance ?

Euh… bien. Un peu fatiguée. Mais bon je suis un peu fatiguée parce que je dors pas assez. Non, ce qui m'angoisse c'est l'évaluation….

Ce qui t'inquiète c'est l'évaluation…

Oui, parce qu'ils ont pas eu de très bons résultats à la 4.6.S3 et en L2 on a innové là-dedans… et comme là, c'est quand même la suite, et qu'ils s'appuient sur les erreurs qu'ils ont vues avant. D'ailleurs j'oublie toujours de leur dire qu'il y a aussi la santé publique à mobiliser… enfin bref. Donc euh… donc je suis un peu inquiète… d'avoir tout changé la même année, là, c'est… c'était peut-être pas l'idéal. Bon, les circonstances ont fait que c'était comme ça, bon.

Par rapport à la séance, à ce qu'il s'est passé là, ce matin dans la séance, finalement quel est ton sentiment ?

Ben mon sentiment c'est… le premier groupe j'ai eu un peu du mal, hein, je t'ai dit tout à l'heure, j'ai vraiment eu un peu du mal, parce que en fait, j'ai vraiment le sentiment qu'ils ont pas compris – et puis eux le disent aussi de toute façon – ce qu'on attendait d'eux, par rapport à l'évaluation. Pourtant, on leur avait déjà dit. Ils l'ont pas entendu. Ou ça a été noyé dans d'autres informations, je pense. Donc ça c'est quelque chose que je retiens… ben… pour l'année prochaine. Même peut-être pour l'autre groupe, là, au mois de mai. Donc du coup, en débriefing, le premier groupe, je me disais… j'ai vraiment du mal quoi. J'arrive pas à les amener à ce que… ils ont pas compris ce qu'il fallait faire dans la situation, donc du coup... ben, pour le débriefing c'était aussi un peu difficile, avec… bon des étudiants que je connais un petit peu… enfin qui ont des personnalités un petit peu… un peu fofolles, en tout cas une… Je la connais bien, elle est fofolle, et donc ça se ressent aussi dans le reste. Ensuite les deuxièmes… le deuxième groupe qui est passé, d'ailleurs elles l'ont dit « ça nous a beaucoup aidées le premier groupe, parce que effectivement là on a bien compris de quoi il s'agissait », donc c'était beaucoup plus structuré, elles sont arrivées à construire quelque chose. Alors que le premier groupe c'était vraiment décousu. Moi j'avais peur que

ce premier groupe soit déstabilisé par le fait qu'ils étaient trois. Après a priori ça les a pas dérangés. Effectivement j'ai pas l'impression que ça les ait tellement dérangés. Du coup c'était pas là-dessus… enfin c'était pas…

Qu'est-ce qui serait pour toi l'épisode, le moment le plus satisfaisant de la séance ?

Le plus satisfaisant… voyons voir… ben je pense que c'est différents moments où je pense qu'ils arrivent quand même à ressortir certains éléments qu'ils ont appris. Et puis aussi quand ils se rendent compte que… oui, il y a des choses qu'ils savent pas et qu'il va falloir aller peut-être réviser. C'est apparu quand même à certains moments. Euh… sur les pathologies, c'est clair qu'ils savaient pas, et ben ils se rendent compte que ben… ils auraient peut-être dû le savoir. Et ça a été difficile, surtout pour le premier groupe, à faire énoncer. Et j'étais contente parce que finalement c'est les autres… les autres dans ces cas-là, voire avec les autres personnes qui étaient pas dans la scénette, qui ont dit ben oui, c'est les connaissances qui manquent, sur la pathologie. C'est plus des informations, c'est des connaissances. Et ça a été dit quand même par le groupe. Donc ça je trouve que c'est satisfaisant parce que c'était une réalité et euh… en fait je pense que si c'est moi qui le dis ben ça sert pas à grand-chose. Parce que ça on leur a déjà dit, et quand ça vient d'eux, de leurs pairs, je trouve que ça a un peu plus de portée. Je trouve ça satisfaisant. J'aimerais bien qu'il y ait pas ce genre de chose, mais bon voilà, c'est comme ça. Qu'ils s'en rendent compte, on a déjà un pas vers l'appropriation des connaissances quand on se rend compte qu'on les a pas et que ça pourrait bien être utile de les avoir. Donc ça, je trouve ça assez satisfaisant. Et puis… le moment le plus satisfaisant c'est quand le deuxième groupe a dit « ça nous a servi l'expérience du premier groupe ». Et ça quand même là, je trouve ça vraiment satisfaisant. Je pense qu'ils ont eu l'impression… c'est pour ça que après, à la fin, j'ai essayé de repartir avec d'autres personnes qui avaient pas participé du tout pour voir si elles avaient vraiment compris aussi. Si elles étaient dans la même logique. Parce que finalement elles avaient pas participé en tant qu'acteur. Après, moi je sais pas… et puis les autres non plus, je sais pas ce qui se passe dans leur tête. C'est pas le même processus en tout cas. On n'est plus sur la même chose… donc… euh. C'est pour ça, ça me semblait important de voir avec quelqu'un qui avait pas vécu comme acteur.

L'épisode en revanche que tu jugerais le moins satisfaisant ? ou ce qui a été le plus compliqué pour toi.

Moi quand même je me suis sentie en difficulté dans le premier débriefing parce que je pense que là, par rapport à ces étudiants là, OK elles avaient pas compris ce qu'il fallait faire, mais en réajustement, dans le débriefing, elles ont pas senti… elles ont eu du mal à voir quand même le manque de connaissances. C'est quand même le groupe qui a dû leur dire. Et là, moi, j'étais en difficulté. Après je trouve satisfaisant que ce soit les autres qui leur ont dit, mais du coup, j'arrivais pas… enfin j'ai l'impression que j'arrivais pas à leur faire dire, et je savais pas quoi utiliser. Alors c'est vrai qu'on peut utiliser le reste du groupe. bon là, je me suis dit… fallait que… voilà.

Est-ce qu'il y a eu des surprises ou des imprévus à gérer ?

Ben à part la technique…

En quoi ça a été un imprévu ?

Ben parce que on avait laissé tout branché, qu'on s'était dit « tout va bien marcher » et que bêtement on n'a pas pensé au volume du son. C'était vraiment un truc tout bête, tout simple…

Ça t'a contrariée ?

Ben j'étais déjà dans l'hypothèse qu'on allait faire… non contrariée, pas plus que ça, parce que je me suis dit « bon on va faire la procédure dégradée » et puis voilà. Donc ça ne remettait pas en cause en tout cas ce qu'on avait à faire quoi. Bon, c'était le principal. C'est un peu contrariant parce que c'est moins bien, mais ceci dit à côté ils le font de cette manière-là, donc c'était pas non plus dramatique.

Comment jugerais-tu ta propre action ?

Sur l'ensemble ? ben euh… (rires)… je vais faire de l'autosatisfaction (rires)… non je suis assez satisfaite mais bon, après je me dis, j'oublie toujours certains liens à faire. Ce que je disais tout à l'heure avec la santé publique, ben, pourtant je ne fais que ça, de la santé publique, enfin bon, j'en fais beaucoup… j'ai l'impression en ce moment d'être noyée dedans… eh bien c'est vrai que je fais pas… il y a des liens que je me dis quand même je leur fais pas faire… Parce que j'y pense mais en fait, ben je sais pas, je leur fais pas faire. Parce que je sais que c'est pas non plus forcément leur priorité mais pourtant… et ça, ça m'embête un peu d'oublier certains liens. Mais je me dis bon, c'est peut-être pas essentiel.

Qu'est-ce que tu garderais de cette séance pour ta pratique future ?

Alors je pense que j'ai noté quelques éléments de réajustement… notamment par exemple, je pense que ce qui est clair sur cette séance, mais que j'ai vu aussi sur les autres séances, c'est que les techniques d'entretien, c'est pas

acquis. Et que du coup, ça parasite. Et donc je pense que l'année prochaine je vais mettre en place un TD uniquement là-dessus. Même si ils le voient en 4.2, enfin ils le voient un peu ailleurs, je pense qu'il faut revenir là-dessus parce que la difficulté des étudiants que j'ai perçu là, c'est qu'ils arrivent pas à… alors c'est assez spécifique, ils arrivent pas à mettre là… à se dire ben il faut que je mobilise cette technique d'entretien. Mais en même temps, j'ai un questionnement bien précis, j'ai une pathologie et puis j'ai une éducation, alors c'est vrai que c'est compliqué. Et je pense qu'un TD en plus, préparatoire, où on voit qu'il faut mobiliser ça, ça les aiderait. Moi c'est ce que je retiens. *Fin de l'entretien.*

Elise – Entretiens n°3 : Entretien d'autoconfrontation - mars 16 – durée 1h54

INTRODUCTION + remémoration du contexte car dix jours sont passés et d'autres séances ont eu lieu entre temps. ➔ 3'

Est-ce qu'il y a un moment dans cette matinée qui te semblerait particulièrement significatif de ta pratique dans le format simulation ?

Non, je vois pas...

Bon ce n'est pas grave, je vais te proposer des moments. La séance, c'était le deuxième jour de la série de séances. Je voulais te demander ce que tu as fait en amont pour te préparer à ces séances ?

En amont ? ce que j'ai fait ? (rires) mais à quel niveau ?

Pour te préparer à conduire cette séance.

D'accord… euh… je parle pas de tout ce qui est organisation ?

Comme tu veux. Mais admettons que toute la logistique a été organisée, etc. c'est toi, par exemple la veille ou dans les jours qui ont précédé, qu'est-ce que tu as fait pour te préparer à cette séance ?…

Là, je me souviens plus ce qu'on avait comme scénario, mais en tout cas, si c'est pas des scénarios que j'ai fait, à un certain moment, pour les scénarios que j'ai pas monté, j'ai demandé des précisions. Parce que j'étais pas certaine de… j'étais pas certaine de ce qu'il y avait écrit. Dans quel sens on voulait aller. Donc j'ai demandé certaines précisions à Daniel, puisque on avait fait huit scénarios chacun, et ceux que j'avais monté me posaient pas de problème, mais ceux que j'ai pas monté… on s'était vu régulièrement mais on y a travaillé surtout pendant nos vacances, donc après… je sais que j'ai dû demander des précisions.

Quel genre de précisions ? en termes d'objectifs ? en termes de contenus ?

C'était plus en termes de contenus. Mais par rapport à la 4.6.

Aux soins éducatifs.

Oui. Je sais pas comment l'expliquer. Je sais que j'ai demandé des précisions mais je me rappelle plus lesquelles. Je sais que ça me semblait pas tout à fait clair. En fait c'était sur… euh… vers quel objectif devaient aller les étudiants. C'était pas clair à un moment les manques de connaissances du patient dans le scénario. Est-ce que c'était sur telle chose ou telle chose. Et ça ne me semblait pas très clair à moi, à ce niveau-là. Et j'aime bien à chaque fois, en début avant de commencer, en rediscuter avec les acteurs, parce que si c'est pas clair pour moi, je pense que ça doit pas être clair pour les acteurs. Alors moi évidemment, mes scénarios, pour moi ils sont clairs, parce que je les fais de façon à ce qu'ils soient clairs, mais moi c'est ma propre démarche, et c'est pareil, j'aimais bien… j'aime bien… ça fait partie de notre préparation, pour qu'on soit sûr d'être sur le bon… le bon créneau.

Là quand vous faites comme ça des co-animations à plusieurs formateurs, vous vous présentez en amont les scénarios ? vous les testez ? comment ça se passe ?

Euh… là on n'a pas eu le temps.

Mais c'était prévu ?

Alors… moi, personnellement non. J'en ai fait un autre, avant cette série-là, et… enfin là, honnêtement on n'avait pas le temps. Mais je pense que… j'en avais fait un avec Anne, je crois pas qu'il ait été testé.

Donc en fait vous l'écrivez et puis vous le mettez en œuvre avec les étudiants d'emblée.

Oui. Et on réajuste après.

Là tu étais donc en binôme avec Anne. Comment s'est faite la répartition de vos rôles ?

Alors euh… je fais tous les enseignements de la 4.6 et de la 5.4. Anne a fait antérieurement ces UE-là, et elle est intervenue ponctuellement sur ces enseignements. Mais comme il y avait une évaluation, au bout du compte, c'est vrai que j'ai dû commencer… en tout cas c'est moi qui aie commencé de mener les briefings et les débriefings, parce que… pour qu'elle voie précisément ce que moi j'attendais… ce que Daniel et moi attendions par rapport à l'évaluation.

Donc en fait sur les séances, c'est tout le temps toi qui as mené les débriefings.

Non, non, après on en a rediscuté sur ce qu'on attendait des étudiants. Parce que je repense à d'autres séances avec d'autres collègues. Je pense notamment à Clément, parce que lui a un DU en éducation thérapeutique et aussi en simu, alors bon, c'est… ça posait pas de problème quoi, on était… mais bon, Anne ne faisant plus d'enseignements sur ces UE-là, ça me semblait cohérent qu'elle voie vraiment où je voulais en venir. Mais c'est vrai qu'on a eu très peu de temps.

Cela dit, la veille, vous étiez déjà ensemble, donc vous vous étiez calées…

Oui, c'était avant. Mais du coup je me souviens pas si c'est moi qui aie fait…

Oui, c'est toi qui as fait les deux débriefings. Alors je reviens sur l'avant toujours. Ce matin-là, vous avez eu une nouvelle actrice qui n'était jamais venue encore. Il y avait L., qui est la fille de Anne, qui était avec vous et avec l'autre groupe il y avait une nouvelle comédienne.

Oui, je vois.

Et donc cette comédienne a posé une question par rapport à la situation sur le plan médical, par rapport à la patiente qui avait une colostomie. Et donc elle savait pas trop quel était l'origine de cette poche de colostomie. Il se trouve que tu lui as dit que comme c'était Daniel qui avait monté ce scénario, on allait le voir. Et donc vous avez discuté tous ensemble…

Oui, je m'en rappelle.

Comment tu as perçu cet échange, là, avec les actrices et puis tous les formateurs qui étaient présents ?

Ben… je pense que c'était intéressant de préciser parce qu'on pouvait se tromper à différents niveaux. Parce que là, par rapport à ce qui pouvait être envisagé, on pouvait avoir différents scénarios, justement de la cancéro, quelque chose de très lourd, et on voulait pas rentrer là-dedans. Les étudiants n'ont pas encore fait la cancéro. Moi, ça me semblait important qu'on soit sûr de pas partir là-dessus, pour pas mettre les étudiants en difficulté avec des UE qu'ils n'aient pas vu avant. Par contre, ce scénario-là m'a posé problème en fait.

En quoi il t'a posé problème ?

Il m'a posé problème justement par rapport à la façon de jouer des comédiens. Je pense que c'est pas facile pour un comédien, certaines situations. Et on voit que… il y a des représentations des fois, complètement personnelles qui peuvent apparaitre… et euh… alors je ne sais plus si c'est ce matin-là, ou un autre jour, mais ça m'a posé problème.

Tu veux dire en termes de fidélité à la situation réelle ?

Oui. C'est pas facile, hein, d'être patient standardisé, là. C'est quelque chose qui est compliqué. C'est pour ça que moi, ça me semble important aussi de… parce que là, on est avec des personnes, donc il faut aussi qu'ils puissent rentrer dans le personnage. On a tous nos propres représentations, et quand on n'est pas dans le milieu, on peut avoir des représentations très marquées qui influent sur la façon dont on va montrer les choses. Et là, c'est ce qui s'est passé.

Alors on reverra après la question du patient et de son rôle. On va revenir là encore avant que la séance ne démarre. La salle où étaient installés les étudiants, tu l'avais préparée, comment elle était installée cette salle ?

Euh alors… oui… on a essayé de l'installer un petit peu en demi-cercle. Je suis pas certaine, moi personnellement, que ça soit la bonne installation. Après… on fait quand même pas mal de simulation ici. Je suis pas… je suis pas dans le groupe de pilotage et euh… mais euh… moi j'aurais tendance à ne pas faire comme ça. Je pense que c'est pas un bon positionnement. C'est pas un bon positionnement d'être face au groupe comme ça. Moi je verrais bien ça un peu différemment, mais d'un autre côté, je veux dire… à partir du moment où ça a été institué de cette manière-là – parce que moi, j'ai commencé la simulation après – euh… voilà. Bon je pense que moi j'essaie de les installer un petit peu en demi-cercle, mais moi je m'installerais bien en rond, quoi. C'est bête, hein, mais je pense

qu'on serait un peu plus dans l'échange. Au X, les chaises sont en rangs, ça moi, ça me convient pas vraiment. Mais c'est un peu compliqué… un peu compliqué de changer aussi.

En quoi c'est compliqué justement de prendre cette liberté d'organiser la salle autrement pour toi ?

Ben alors, là, dans un premier temps, faut déjà qu'ils soient installés pour qu'ils voient ce qui se passe.

Oui, sur l'écran.

Sur l'écran. Alors après, faut réinstaller, repousser…

Ça demande un peu de manipulations,

Oui, on manipule énormément ici… on bouge beaucoup les tables, les chaises… il y a une espèce de ras-le-bol au bout d'un moment…. On est tout le temps en train de bouger les tables et les chaises et… donc voilà. Elles sont mises comme ça pour qu'ils puissent voir la vidéo, et après j'ai un peu la flemme de… ouais, c'est vrai, c'est une lassitude quoi. Mais moi, je me sentirais plus à l'aise si on était en rond. Je me sentirais plus à l'aise. Et même l'autre formateur, celui qui filme, pourrait être dans le cercle, parce qu'on est deux en fait. Voilà, moi je le vois plus comme ça, pour être plus dans le partage de quelque chose. Maintenant voilà, cette lassitude de remettre les trucs…

Alors bon, il y a cette dimension de lassitude, mais tu avais l'air de dire que bon, le groupe de pilotage avait décidé des choses. Est-ce que ça fait partie des choses qui ont été explicitement posées et sur lesquelles tu n'oses pas revenir ?

Non, non. Ça n'a pas été explicitement posé. J'ai vu que ça se faisait comme ça. Et c'est vrai que j'en ai pas fait tant que ça… mais celles que j'ai fait avec les AP, on s'est mis en rond.

Et ça a changé des choses pour toi ?

Ben, oui, je trouve que c'est un peu différent, oui. Je trouve qu'on est plus dans le partage. Alors c'était un peu compliqué pour moi avec les AP parce que c'est un public que je connais moins. Et elles, je les connaissais pas du tout, mais je pense que ça peut être différent, oui. Et ça peut être différent aussi pour les étudiants. Mais bon, voilà, c'est quelque chose je pense que je pourrais en rediscuter. C'est parce que… on est toujours un peu pressé par le temps. Mais à un moment donné, il faut se poser, s'asseoir, se dire… sinon, c'est toujours entre deux portes. C'est un peu compliqué à ce niveau-là. Mais… peut-être que je me trompe, mais on pourrait essayer, à mon avis. Mais… les étudiants aussi, d'emblée, ils se mettent comme ça, quoi ! je veux dire… c'est difficile, quoi, on a l'impression de changer les habitudes… on a les étudiants qui sont là, on a les formateurs qui sont là en face… c'est difficile quoi, de partager quelque chose… alors que pour moi, on est plus là-dedans. Alors évidemment là, c'est différent, il y a le problème de l'évaluation. Mais c'est pas ça. C'est pas le problème de l'évaluation qui fait qu'on se met comme ça. Mais je sais pas. En tout cas, c'est clair que les étudiants aussi, ils sont aussi là-dedans.

Ils sont dans des schémas comme ça, traditionnels, c'est ça ?

Ah oui. Alors que justement ça doit pouvoir un peu bousculer les schémas traditionnels, ce genre de pratique.

Toi, tu te rappelles où tu étais positionnée pour conduire les débriefings ?

Ah… j'ai bougé. Je sais plus. J'étais en face.

Oui.

J'étais en face. Après j'ai bougé. Après… dans le normatif, quand on n'était plus que trois, on se mettait vraiment plus près.

Là, donc tu étais en face, et tu étais assise.

Oui.

C'est important pour toi d'être assise ?

Oui. Alors il y en a qui le font debout, mais là, non, non, et puis je le ferais pas debout ! Non, on est assis, on se pose, on réfléchit ensemble, on s'assoit. Voilà, je pense que c'est mieux.

Bien. Alors on va arriver au temps du briefing. En sachant qu'il leur avait été présenté en amphi en amont les modalités de ces séances, je crois.

Oui, on l'avait présenté. Enfin ce qu'on allait faire. On avait donné quand même… Anne était là, tous ceux qui allaient évaluer étaient là, pour qu'ils voient un peu qui allait être là au moment de la simulation formative et normative. Et on leur a présenté un Powerpoint où on est revenu surtout sur la simulation, et puis on a présenté également les grilles de la 4.6 et de la 5.4., on a passé pas mal de temps pour qu'ils puissent comprendre, et puis on a tout mis ensuite sur Learneos, pour qu'ils puissent reprendre, et puis reposer éventuellement des questions.

D'accord. Donc là, du coup, petit briefing d'introduction. Quels étaient tes objectifs ? (21')

Savoir déjà, s'il y en avait qui… s'il y avait des étudiants qui n'avaient pas du tout fait de simulation. Parce qu'il fallait vraiment qu'ils puissent être acteurs dans cette histoire-là. Parce qu'il y avait la normative, il fallait pas que ça soit un truc totalement nouveau. Rappeler les règles de confidentialité et essayer de les mettre à l'aise, dans ce qu'on allait faire. Parce que bon, ils ont quand même beaucoup de pression. Et là, en petit groupe comme ça, on est quand même privilégié. Mais bon, qu'ils puissent se sentir bien pour donner le meilleur d'eux-mêmes, quoi.

Tu es attentive particulièrement à quoi à ce moment-là ?

Ben justement, s'ils ont compris ce qu'on allait faire. Et si je les sens suffisamment à l'aise, ou pas, ou si ils sont complètement fermés… alors sur les étudiants qu'il y avait là, il y en avait certains que je sais qu'ils sont de nature plus fermée que d'autres. Bon. Parce que ceux-là je les connaissais quand même.

Tu te souviens comment tu t'y es prise pour les mettre à l'aise ?

Alors… là, je connais normalement les prénoms. Mais des fois j'ai quand même un peu du mal. Alors est-ce que je suis revenue sur les prénoms ? Probablement, parce que souvent je fais ça. En général, je me dis qu'il faut que je révise les prénoms, parce que… ben je trouve que c'est plus sympa quand on peut mettre un prénom sur un visage. Moi je les vouvoie, mais je les appelle par leur prénom. Systématiquement.

Et dans ce format-là, tu penses que c'est important particulièrement ?

Oui, il faut qu'ils sentent… qu'il n'y ait pas trop de barrière. Parce que sinon, ils vont pas s'exprimer.

Ça fait partie d'une stratégie…

Humm.

D'accord. Alors je vais te proposer un extrait du briefing. Alors il y a eu une partie très courte au début, avec une interruption par rapport à la signature du droit à l'image, et puis tu reprends ton discours après où tu vas présenter ceci. (26')

> EXTRAIT : **B01 : début ➔ 1'15** [*interruption pour signature droit image*] **puis 3'25 ➔ 6'45 (p.4)** : présente la simulation puis rappelle brièvement les objectifs (les reprendra plus en détails plus tard), évoque la fidélité, la finalité « être plus performant », utilise les termes « jouer la scénette », « actrice », « jouer votre rôle », « vous prenez votre scénario et vous avez une minute pour le lire »

Alors quelle réaction te vient à l'écoute de cet extrait ? (30')

Euh… ben, je suis satisfaite de ce que j'ai dit ! (rires). A priori, je dois dire à peu près la même chose à chaque fois.

Tu as un canevas qui guide ton discours.

Oui.

Comment tu l'as construit ?

Comment je l'ai construit ce canevas ? ben je pense que je l'ai construit par rapport à ce que j'ai eu en formation. J'ai l'impression qu'on doit dire à peu près tous la même chose. Oui, je pense. En tout cas, moi, je pense que c'est ce qui est important pour qu'ils puissent retenir ce qui… que dans la simulation, il n'y a pas de danger pour eux, pour les autres. Parce qu'on est quand même souvent en train de leur redire… euh… quand ils sont en stage, oui, ils sont sous la responsabilité de l'infirmière mais « vous avez aussi votre responsabilité ». on est quand même beaucoup là-dessus, c'est quand même… souvent ils sont très angoissés quand ils arrivent en fin d'études, parce qu'ils vont prendre leur poste… on a tous vu ces étudiants de troisième année qui sont bourrés d'angoisse et puis qui ratent leurs examens parce que c'est trop tôt, quoi. C'est pas possible pour eux d'assumer certaines choses. Et là, on est dans quelque chose… il y a pas de risque, quoi. Ça peut être que du bénéfice, donc il faut qu'ils puissent en profiter, qu'ils puissent en profiter pleinement. C'est ça, qu'il n'y aura pas de souci par rapport à un patient et

ils savent qu'il y aura pas de danger non plus pour eux. Ça, moi ça me semble l'aspect positif de la simulation. Il faut qu'ils puissent en prendre conscience.

Donc tu mets fortement l'accent là-dessus.

Oui.

Par rapport aux termes que tu utilises, j'ai remarqué que tu utilises beaucoup un vocabulaire qui est un vocabulaire du théâtre.

Ah oui ?

Tu as utilisé « jouer la scénette », « les acteurs », « jouer votre rôle », « prenez votre scénario », etc. C'est volontaire que tu utilises ce vocabulaire ?

Oui, parce qu'on n'est pas encore… dedans. Alors après, des fois j'ai un peu de mal… en général j'essaie, mais d'utiliser des termes qui rentrent plus dans un vocabulaire paramédical. Le patient, sa pathologie… Mais là, oui, pour qu'ils aient bien conscience qu'on n'est pas dans… tout à fait dans la réalité. On va y aller, mais après, quoi.

Donc là, replacer ça dans un contexte de jeu, pour toi c'est important, c'est une intention que tu as ?

Oui justement… parce que… ils vont rentrer dans le jeu. Des fois je leur demande – pas toujours – mais je leur demande comment ils se sont senti, et s'ils sont vraiment rentrés dans le jeu. Souvent ils disent qu'ils ont oublié la caméra. Et là je parle vraiment du patient… Je suis pas certaine qu'il faille présenter la comédienne avant. Il faut qu'ils rentrent dans l'histoire. Le fait de dire qu'on est dans un jeu, dans une scénette, bon, c'est aussi pour qu'ils aient pas d'appréhension. Et puis après, on rentre dedans. Moi je suis pas certaine qu'il faille présenter l'actrice en tant qu'actrice.

Tu la présenterais plutôt en tant que patiente.

D'emblée oui.

Alors je te propose un autre petit extrait. Un peu plus loin. Où tu vas expliquer plus précisément l'objectif. (35')

EXTRAIT : **B01 : 8'30 ➔ 10'45 (p.4) :** explique l'obj. et le déroulement en lien avec l'épreuve d'évaluation. Rappelle avec précision l'objet de l'évaluation : le diagnostic éducatif ; demande aux ESI s'ils se rappellent de ce que c'est, rappelle les enseignements antérieurs contributifs

Le nombre de fois où j'ai dit « diagnostic éducatif » ! Je voulais vraiment qu'ils entendent et… au final, dans l'évaluation, il y en a plein qui ont fait des recueils de données ! d'entrée ! ça a été difficile. Très difficile. Je me rendais pas compte. Là, ça était la deuxième journée, j'avais pas encore tout le recul. Pour me rendre compte. Et à chaque fois, j'ai beaucoup, beaucoup insisté là-dessus et c'est pas forcément ce qu'ils ont fait, pas toujours. Ils sont partis sur ce qu'ils avaient l'habitude de faire. C'est-à-dire l'entretien d'accueil.

Là, tu dis que tu as beaucoup insisté sur le terme « diagnostic éducatif ». On était donc le deuxième jour. Est-ce que tu avais déjà modifié ta pratique par rapport à la veille ?

Alors, oui, sans doute, parce que j'avais déjà constaté qu'ils n'étaient pas sur le diagnostic éducatif. Probablement. Oui, je pense. De toute façon c'est le ressenti qu'on a eu sur les 4 jours. Ils ont du mal à faire ce travail-là. […] Avec le stress de la simulation, et avec le stress de l'évaluation, ils sont partis sur ce qu'ils connaissent. Pourtant on avait fait deux TD pour bien les remettre dedans… on avait travaillé sur le positionnement, sur la posture, plein de choses, et en fait… en fait… ils sont rentrés dans la scène, dans l'histoire mais ils sont partis sur quelque chose qu'ils connaissaient déjà bien.

Si je comprends bien, vos attentes, en termes d'objectifs, vous avez eu du mal à les faire comprendre aux étudiants ?

Oui, oui. Le fait de m'entendre, là, je vois que j'hésite un petit peu, mais c'est parce que je voulais être sûre de pas oublier des éléments.

Alors ensuite, tu fais un pré-briefing de la situation. Tu te rappelles comment tu l'as fait ?

Pas du tout.

Tu l'as fait en t'adressant exclusivement aux étudiants qui allaient être en scène.

C'est fort possible. Normalement c'est comme ça que je fais.

Qu'est-ce qui explique ce choix ? qu'est-ce qui fait que tu ne l'adresse pas au groupe entier ?

Moi, je pense que ça peut les aider à rentrer justement dans le… dans ce qu'elles vont vivre. Mais là elles vont travailler en binôme et c'est important qu'elles puissent être… dans… leur petite équipe. Et c'est pour ça que je le fais de cette manière-là.

Comme si tu faisais une relève…

Ouais. C'est elles qui vont s'occuper du patient.

Les observateurs du coup… ?

Alors les observateurs, alors c'est vrai qu'à ce moment-là, ils entendent ou ils entendent pas. A ce moment-là, je ne m'en occupe pas. Non, notre but c'est d'avoir notre relève d'équipe, ils vont s'occuper du patient et je… j'arrive pas à m'occuper des autres en même temps ! donc je les laisse. Après, je sais pas si je leur avais donné la grille, mais je reviens sur le rôle qu'elles ont à tenir, mais à ce moment-là, je suis pas en mesure de m'occuper des deux, donc… elles attendent.

Le fait qu'elles n'entendent pas le contexte de la situation, ça ne te parait pas gênant ?

Je le fais à côté, donc elle peuvent entendre. Mais c'est vrai que je m'occupe pas de savoir si elles ont compris véritablement le contexte. Mais… normalement, si la situation est bien jouée, le contexte il se voit quoi !

OK. Donc la situation va commencer. Anne est partie filmer. La retransmission vidéo a lieu dans la salle. Tu es dans la salle avec les observateurs, tu prends des notes. A quoi es-tu attentive quand tu observes la scène ? (45')

Ben… euh… à ce qui est dit et puis à ce qui est fait et au… au climat qu'elles peuvent mettre en place. Alors moi j'ai toujours un peu de mal, à chaque fois qu'on commence à filmer… moi j'ai du mal à rentrer dedans, à chaque fois. Donc souvent je loupe le début. Y a rien à faire, hein ! pratiquement à chaque fois… Le fait que… enfin, de le regarder sur l'écran, j'avoue que… et souvent il me manque les éléments du départ. Je sais pas… ou alors il faudrait que je m'assois avant ? parce que souvent j'ai pas tout à fait fini de m'installer et je loupe souvent le début et ça me gêne, quoi.

D'accord. Alors là, tu t'étais installée sur la petite table. Tu prends des notes. Comment organises-tu ta prise de notes ?

Alors j'ai changé après, en cours de… là sur les 5 jours. J'ai changé ma façon de faire. Là je note… d'une façon générale, s'il y a une bonne répartition du temps de parole entre elles. Là il y avait un bon équilibre, donc je note « équilibre ». Je note si elles ont pu… comment… l'ambiance. Et puis après, c'est en fonction de… de ma grille.

La grille c'est…

La grille de la 4.6.

Donc la grille des critères d'évaluation, c'est ça ?

Oui. En fait je note quelques éléments, et puis je note s'il y a des éléments à préciser. La grille me sert en fait à retrouver s'il y a bien les éléments indispensables. Parce que bon, la première ça va, mais au bout de la cinquième, je finis par tout mélanger. Si je note pas, c'est pas possible, quoi. Après, j'ai fait différemment. Parce que j'ai trouvé que j'avais du mal à m'y retrouver au niveau du débriefing. Donc après, j'ai pris mes notes différemment. J'ai pris le même support qu'eux.

C'est-à-dire ?

La grille de recueil de données. J'ai noté là-dessus, je m'y retrouvais mieux. Voilà. Mais lundi j'en étais pas encore là !

Donc tu as ajusté ta pratique en cours…

Je sais plus comment on en est arrivé là ? et puis Anne aussi a fait comme ça. J'avais du mal, c'était difficile après, par rapport au débriefing. En le faisant de façon chronologique, comme on fait habituellement, j'arrivais pas à retrouver les éléments, parce que par rapport à mon tableau… est-ce qu'elles l'avaient bien rempli ou pas ?

La logique chronologique n'était pas adaptée ?

Non, et du coup après, on a un peu changé.

D'accord. Donc le débriefing arrive. Tu disais qu'il y a une certaine logique chronologique. Tu la tiens d'où cette façon de procéder ? d'où te vient-elle ? (49')

Euh… ben en formation. En formation. Et en fait, mes collègues aussi font comme ça. Et elles ont eu d'autres formations. Et je pense que ça permet de resituer, de pas oublier certaines choses, le fait de le faire de façon chronologique.

Toi, tu t'y retrouves bien dans cette façon de faire ?

Ben normalement oui ! mais là, non ! Là, j'y arrivais pas…

Comment tu l'expliques ?

Ben euh… la façon de poser les questions… et… enfin, le support qu'elles avaient à remplir… elles pouvaient commencer, selon ce que disaient le patient, commencer soit par le début, soit par la fin. Et ça ne correspondait plus à la logique chronologique. Il y avait un décalage temporel. Et faire le débriefing de façon chronologique, ça me semblait pas adapté.

Et donc tu l'as fait autrement ?

Du coup oui. J'ai plus insisté sur le support qu'ils avaient. Et même pour elles, de reprendre d'après leur support, ce qui avait été fait, ce qui avait été dit, pour essayer de se rapprocher de cet objectif. Qu'ils avaient pas forcément… c'est pas qu'ils l'avaient pas perçu, mais… dans une situation incertaine, ils se sont rapprochés d'autre chose. Donc avec ce support. Le fait de débriefer d'après le support… ben eux-mêmes voyaient que quelquefois ça n'allait pas. Ils avaient pas rempli quoi. Pourtant il y avait pas grand-chose sur ce support. Mais c'était pour les raccrocher aux idées… on avait travaillé là-dessus. Après on n'en a pas rediscuté, on doit en refaire un demain. Et je sais pas comment a fait Daniel pour finir. Je sais pas. On n'a pas eu le temps de se parler. Donc il faut qu'on revoie ça. Mais moi, il est clair que je vais continuer de cette manière-là. Mais du coup, je l'ai pas annoncé avant. […]

Sinon, par rapport à la structure globale du débriefing, est-ce que tu le structures d'une façon particulière ? (53')

Ben oui, pour que, dans un premier temps, ils puissent un peu relâcher leurs émotions… euh… alors là, c'est encore un peu biaisé, là. Enfin moi j'ai trouvé. Mais bon… parce que comme il fallait… on leur demandait de finir de remplir un peu leurs papiers, etc., on leur a laissé un petit temps… et ce petit temps là… normalement c'est dans ce temps-là qu'elles sortent. Enfin, à mon sens. Moi j'ai bien vu à ce moment-là, qu'elles exprimaient des émotions entre elles. C'est à ce moment-là que ça sortait. Et finalement, dans le débriefing, quand on commençait, il y avait moins de choses qui sortaient. Parce que voilà, c'était déjà sorti avant ! sinon… sinon on a plus de choses d'habitude au niveau des émotions. Je pense que ça a biaisé le débriefing. Parce que je les ai bien observées pendant ce temps-là, je les ai entendues. Les choses ressortaient comme ça spontanément, elles échangeaient entre elles là-dessus. Et après, elles finissaient de remplir leur papier. […] Donc après, une fois que les émotions sont exprimées, on peut partir sur une réflexion, parce que sinon, c'est un peu compliqué. Et après, normalement, je pars par ordre chronologique. […] Je leur demande souvent s'ils avaient prévu une organisation avant de commencer. Là, il y avait des dossiers où il y avait vraiment des pistes très, très fortes. Et puis après qu'est-ce qui s'est passé une fois qu'elles sont entrées dans la chambre, qu'est-ce qu'elles ont fait à ce moment-là. Voilà.

Et ensuite, qu'est-ce que tu prévois dans ce débriefing ?

Après j'essaie… qu'elles essaient d'analyser, de prendre du recul par rapport à ce qu'elles ont fait. Par exemple, si elles me disent « on s'est assis », je leur demande « ben pourquoi vous vous êtes assis ? ». Qu'elles puissent m'expliquer pourquoi… enfin quel était l'objectif de ce qu'elles ont dit ou ce qu'elles ont fait pour qu'elles puissent faire ressortir des postures, un positionnement, des concepts. Et ça c'est…. C'est difficile, quoi.

La fin du débriefing, comment tu la mènes ?

Normalement, ce que j'ai essayé de faire, c'est de voir quelles compétences elles ont pu mobiliser au travers de ce qu'elles ont fait. Là dans l'éducation thérapeutique, on parle de compétences des patients et là on parle de compétences des étudiants… des fois ils ont tout mélangé ! (rires) et puis je leur demande en général aussi les choses qu'ils referaient autrement. Est-ce qu'il y a des choses qu'ils referaient différemment ou qu'est-ce qu'ils ont pensé avoir vraiment réussi dans ce qu'ils ont fait ? sur quoi ils peuvent s'appuyer… etc. pour pouvoir un peu… transférer…

Quand tu structures ton débriefing comme ça, tu as quelque chose qui te guide ?

Oui. Ce que j'ai appris à B. En formation. On a appris de cette manière-là, et je trouve que ça marche pas mal, finalement.

Ça permet d'atteindre l'objectif fixé ?

Alors l'objectif qu'on se fixe par rapport à ce qu'ils jouent, ils l'atteignent pas forcément. Parce que souvent ce qui se passe c'est qu'il y a un manque de connaissances. Mais ben des fois ils s'en rendent compte. Alors après ils vont pas forcément travailler dessus. Mais après le deuxième objectif c'est que s'ils vont pas là où on doit aller, c'est qu'ils puissent se rendre compte pourquoi ils l'ont pas atteint. Et pouvoir réajuster eux-mêmes. Se rendre compte qu'effectivement ils manquent de connaissances. Et qu'il faut qu'ils aillent les chercher pour pouvoir être efficace.

OK. Alors je te propose qu'on écoute quelques extraits de débriefing. C'est la première situation, la patiente qui a une PTH. On est à un peu plus de cinq minutes du début du débriefing, il y a eu l'expression des émotions, et puis ceci : (1h)

> EXTRAIT : **B03 : 5'15 ➔ 9'42 : débriefing sit1 PTH** : fait exprimer les ESI sur ce qu'elles ont fait, **ce qui aurait pu les aider**, essaie de faire émerger leur objectif ; l'une des ESI évoque la feuille qu'elles auraient pu remplir avant… répète plusieurs fois « *qu'est-ce qui aurait pu vous aider* ? » les ESI ne voient pas, sollicite les observateurs. A chaque réponse, dit « *oui, mais…* » Puis les ESI disent « *en fait on voit pas, là, je crois* »

Alors quelle est ton intention, là ?

Ben j'aurais voulu qu'elles reformulent un petit peu leur façon de faire. Parce que… c'est vrai qu'elles étaient parties un peu dans tous les sens. Parce qu'elles ont pas posé le cadre de ce qu'elles allaient faire. La patiente savait pas plus qu'elles. Mais de poser le cadre, d'abord, ça pouvait expliquer vraiment pourquoi elles venaient, dans quel cadre, dans quoi ça se situait. Ça permettait à la patiente de comprendre. De voir si elle avait compris ce qu'on lui avait dit. Parce que éducation thérapeutique, éducation, c'est l'école quoi ! enfin je me mets à la place de la patiente qui a jamais entendu parler de ça… et puis elles, ça leur permettait de savoir où elles allaient. Et de préciser. Alors là je sais plus comment elles ont terminé leur entretien mais bon, le patient qui leur dit « bon, ben j'ai mes réponses, merci, au revoir ! », bon, ben le patient, si on lui explique pourquoi on vient, il va savoir qu'il y a d'autres séances… donc de dire « on va revenir demain », mais il faut fixer un rendez-vous au patient ! et… ça manquait de structure. et j'aurais voulu qu'elle me redisent ce qu'elles auraient pu dire à ce moment-là. C'est pour ça que j'ai demandé aux autres ce qu'elles en pensaient, parce que c'est vrai que… à regarder on est un peu plus… et puis de toute façon, c'est ce qu'elles allaient devoir faire aussi. Ça ne pouvait qu'aider aussi les autres. Mais ça a été… pas très bon…

L'accouchement a été difficile !

Ah il y a eu les forceps ! (Rires)

Effectivement on voit que les étudiants malgré les perches tendues, finalement disent « on voit pas ». Tu l'attribues à quoi ?

Alors euh… on en a reparlé après… parce que j'ai pas été la seule dans cette situation.

Vous en avez parlé ensemble…

On en a reparlé parce qu'on s'est dit « est-ce que nous on a travaillé sur les techniques d'entretien ? », non ? pas directement dans la 4.6, parce que c'est pas là qu'on le travaille, mais ça a été vu en amont. Bon, en 4.2, ils ont validé. Je crois qu'ils ont tous validé. Alors on a fait l'année dernière des petits jeux de rôle, pas de la simu, des jeux de rôle, où les étudiants encadraient d'autres étudiants de première année, et ils prévoyaient des entretiens où ils avaient plusieurs questions à poser. Mais je me souviens, dans le groupe que j'avais, j'avais bien insisté sur les techniques d'entretien. Mais c'était pas les mêmes étudiants. Et je me suis dit que ce que j'avais fait cette fois-là, ça les aurait aidés. De bien expliquer que… on rentre pas comme ça, on dit « ben voilà, l'entretien il dure tant de temps, on le fait pour telle raison », enfin voilà, faut que ça soit cadré. […] Pour soi aussi, ça permet de recadrer les choses. Ils avaient beau avoir leur support, ça partait, quoi. il manquait un TD, en fait.

Oui, c'est ce que tu avais dit dans le débriefing à chaud, d'ailleurs.

Eh ben ouais, ben je suis toujours là-dedans. je pense qu'on ne travaille pas suffisamment les techniques d'entretien. On va travailler sur la posture, sur cette relation qu'on essaie de mettre, OK. Mais il y a eu des groupes où on voyait que ça allait bien, mais c'est pas pour ça que le cadre était forcément posé. Alors je me dis… ce qui est une évidence pour nous, finalement pour eux, ça l'est pas, quoi. c'est clair. Et puis à partir du moment où on

voit que c'est quand même une majorité d'étudiants qui sont en difficulté là-dessus, c'est qu'il y a quelque chose qui manque. Peut-être qu'on n'a pas assez insisté là-dessus ?

Ça remet en question le dispositif ?

Ben… pour l'année prochaine, faut vraiment qu'on prévoie quelque chose. En amont. Sur vraiment les techniques d'entretien. Il faut quelque chose là-dessus, de plus structuré, peut-être de plus proche, qui soit plus en relation avec… Ce que je veux dire, c'est pas forcément qu'ils l'ont pas fait, mais en tout cas, ils l'ont pas transféré là, à ce moment-là. Après, je sais pas, faut qu'on en rediscute avec mes collègues, voir ce qu'on peut faire pour qu'ils fassent plus le lien. Mais là, clairement, ils l'ont pas fait. […]

Alors à propos de la communication, il y a un petit échange à propos de ça, que je te propose. Toujours dans ce même débriefing. Les étudiants vont évoquer l'aspect communication. (1h13)

EXTRAIT : **B03 : 18'40 ➔21'40 (p.9)** : **débriefing sit1 PTH** : échange sur la communication, demande quel est l'objectif des ESI, veut amener les ESI à formaliser le diagnostic éducatif, sans succès.

Ben je suis revenue, là, sur un truc. J'ai l'impression que je voulais vraiment qu'elles comprennent qu'il fallait contextualiser, quoi. Je pense que j'essayais d'y revenir par un biais, là. Pour qu'ils aient vraiment conscience de çà.

On sent que tu suis vraiment ton objectif.

Oui, parce que ça me semblait important. Je voulais que ça ressorte, cet élément-là, je voulais qu'ils puissent avoir dans leur souvenir ça en tête.

Ce débriefing, tu l'as dit d'ailleurs dans le débriefing à chaud, que ça avait été difficile. Là tu ressens cette difficulté quand tu écoutes ces échanges ?

Ah oui, je vois bien que je veux arriver quelque part et je veux trouver des biais pour y arriver. Et je pense que l'enjeu de l'évaluation m'a mis quand même une pression importante. Il n'y aurait pas eu l'évaluation, j'aurais pas essayé à tout prix de recaser ces éléments-là. Parce que c'est pas forcément ce qu'elles ont vécu, elles… là je voulais qu'elles aient conscience de ça pour les aider pour la normative.

Ton intention, c'était qu'elles soient bien prêtes pour l'évaluation, c'est ça ?

Ouais. Et j'ai bien senti que cet élément-là, elles l'avaient pas. […]

On va passer au deuxième débriefing. C'était Noria et Sofia. C'était la situation de la patiente qui est là pour une colostomie et qui avait une préoccupation par rapport à cette poche qui la gênait, sur le plan de son image, etc. On est à 4 minutes du début du débriefing. Et donc tu fais reprendre le déroulé chronologique. Je te propose d'écouter. (1h20)

EXTRAIT : **B08 : 4'30 ➔ 8'17 (p.16) débriefing sit2** : fait reprendre le déroulé chronologique, « qu'est-ce que vous avez fait ? », « comment vous avez-fait ? », les ESI amènent davantage de matériau et échanges.

Comment vois-tu ton action, là, dans cet extrait ?

Je sais pas…. Je sais pas, là.

Est-ce que tu as une stratégie particulière ? à quoi es-tu attentive ?

Je suis en train de réfléchir à là où je voulais en venir… je sais plus…

Alors c'est vrai que c'est la limite aussi des petits extraits qui sont un peu déconnectés du contexte. Tu amènes les étudiants avec des questions « qu'est-ce que vous avez fait ? comment vous avez fait ? comment vous avez interprété ça ? ». Tu es dans cette recherche.

Je pense que ce que j'essayais de faire, peut-être, c'est de savoir si elles avaient cherché à savoir quel était l'impact sur sa vie, de cette poche. Je pense que c'était autour de ça. Savoir si eux avaient recherché ça. Parce que effectivement, c'est ce qu'il aurait fallu rechercher, quoi. Et c'est là-dessus où ça a été un peu difficile par rapport à la façon dont ça a été joué par l'actrice.

Si je t'entends bien, la façon dont ça a été joué par l'actrice, n'a pas permis aux étudiants d'aller rechercher ces éléments-là, c'est ça ?

Oui. Je pense. Je suis quasiment sûre. Parce qu'en fait la scène était jouée un peu trop négativement. Et on sait très bien que si on est dans le déni ou dans la colère, on peut pas aller dans l'éducation thérapeutique, c'est pas possible. Donc je crois que c'est ça qui m'avait mise en difficulté… enfin eux, ça les a mis en difficulté et moi aussi.

Qu'est-ce que tu en déduis ?

Ben c'est là où je me dis que c'est pas non plus facile parce que l'acteur, à moins d'être vraiment peut-être un acteur professionnel, enfin… soit on est capable de rentrer complétement dans un personnage, sans tenir compte de ce que l'on est soi, parce que chaque acteur peut se trouver face à des situations qui font résonnance, soit à des expériences passées, soit à des peurs ou des angoisses qui leur sont propres et ils ont du mal à jouer vraiment ce qu'ils auraient dû jouer.

Ce qu'ils auraient dû jouer justement, comment ça a été présenté ? Comment ils ont été formés à ça ?

… J'ai pas l'info ! (rires). J'ai pas l'info. Parce que après, c'est pas facile de trouver des acteurs. Souvent on a des infirmières, alors parfois le problème c'est que, sans faire exprès, elles rentrent dans un langage professionnel ! Ou elles comprennent trop vite… Alors si elle a pris suffisamment de recul, elle va se dire « non, là, je peux pas comprendre », mais il y a des fois, il y a des termes, on est tellement habitué. Par contre, là, les pathologies, ils vont prendre plus de recul. Mais quelqu'un qui n'a rien à voir avec le milieu peut avoir certaines angoisses qui vont ressorti à ce moment-là. Et je pense que mon actrice, elle acceptait pas du tout sa poche. Que la patiente était censée accepter.

Il y avait une incompréhension de l'objectif de la part de l'actrice ?

Oui. Et du coup, pour les étudiants c'était difficile. Il pouvaient pas établir un objectif d'éducation avec un patient qui n'est pas prêt… on va attendre qu'il ait passé différentes étapes.

Est-ce que c'est quelque chose que tu as pu rediscuter avec l'actrice justement ?

Non, ça m'est trop difficile, là.

Ah oui ?

Non… ce sera pas possible. Là, euh… pas tout de suite. Le problème c'est que… l'actrice c'est la fille de Anne. Et ça m'est un peu difficile à cause de ça. Ça aurait été une autre actrice, j'en aurais pas discuté tout de suite, mais un peu plus tard. Alors je vais voir. Parce que ça donne à réfléchir pour d'autres scénarios, quoi. Alors c'est vrai que là, c'était lourd, on avait 5 jours quoi. Fallait du monde, on n'avait moins de choix quoi. Mais je pense que c'est important pour les acteurs, qu'ils aient les situations avant, qu'ils comprennent bien là où nous on veut aller. Et s'ils se sentent pas à l'aise, surtout qu'ils le fassent pas, quoi ! Parce qu'après, on part dans autre chose, quoi.

Le fait que ce briefing des acteurs soit plutôt pris en charge par les personnes qui sont dans le groupe de pilotage, est-ce que ça peut poser un problème selon toi ?

Non, d'un côté, non. Je veux dire que si ça part sur autre chose, c'est pas grave, on s'adapte. Mais là, il y avait cet objectif d'évaluation bien précis. Et c'est ça qui m'a gênée. Il n'y aurait pas eu l'évaluation, ben peu importe, on serait parti sur le déni, sur la colère et on aurait mis en évidence que justement on ne peut pas commencer une démarche d'éducation thérapeutique dans ces conditions. Mais là, on est quand même dans le cadre d'une évaluation normative ! Comment je peux évaluer, après ? J'ai une grille qui correspond à quelque chose qui n'a pas été fait ! Bon, là, c'était la formative heureusement. Et on a vérifié au niveau des scénarios, qu'on n'avait pas cette actrice pour ce même scénario. Il va falloir qu'on soit très vigilant.

Ça c'est quelque chose qui peut se parler au sein de l'équipe ?

On va en discuter. Mais il va falloir le faire de manière… diplomatique. Moi je prends toujours mon temps dans ces cas-là. Faut pas le faire à chaud. Là, c'est pas possible maintenant. Mais ça le sera plus tard. Parce que je pense que c'est quelque chose dont il faut qu'on rediscute.

OK. alors maintenant par rapport au groupe d'étudiants, la place que tu donnes aux observateurs dans le débriefing, comment tu la vois ? Quelle place leur as-tu donné ? (1h32)

La simulation, elle est centrée sur les personnes qui jouent. Ça c'est clair. D'emblée. C'est eux qui sont… au centre. Après, on voit pas la même chose quand on regarde et quand on le vit. Donc après, je les fais participer quand je vois que ça coince. Souvent ça permet de rebondir. Je les sollicite à ce moment-là. J'ai dû aussi leur

demander à la fin par rapport à la grille, là, c'était l'objectif d'évaluation. Mais sinon, je les fais participer dans un second temps. Des fois, s'il y a des binômes qui parlent pas beaucoup, ils participent beaucoup plus.

Là ils ont assez peu participé. C'était beaucoup plus centré sur les protagonistes. A un moment donné, je ne sais pas si tu as remarqué, c'était la première situation, à la fin, pendant les quelques minutes où les étudiantes remplissaient leur tableau, l'une des observatrices a changé de place. Elle est venue se mettre en arrière à une table.

J'ai pas fait gaffe.

Et en fait pendant le débriefing elle est restée derrière. Tu n'as pas remarqué ?

Non.

Alors moi je me suis dit « tiens, elle s'exclue du groupe ». Et en fin de compte, à un moment donné, elle a participé quand tu as sollicité les observateurs.

Je l'ai pas vu du tout. Alors c'est vrai qu'on fait deux situations et qu'il y en a deux du groupe qui sont pas passées. Alors pour moi, c'est pas totalement satisfaisant non plus parce que justement… alors là, honnêtement, je sais pas comment font les autres, mais moi je centre quand même beaucoup plus sur les personnes qui jouent. Et du coup… euh… c'est bien que tout le monde puisse passer… […]

Alors la clôture de la séance, tu te rappelles comment tu l'as faite ?

Pas du tout ! Je me souviens plus de rien ! (Rires)

En fait il y avait deux choses dans la clôture de la séance. C'est à la fois un retour sur les conditions pratiques de l'évaluation, parce que ça, ça préoccupait beaucoup les étudiants. […] Et puis tu as fait aussi un feedback positif, en mettant en avant les éléments de progression d'un scénario à l'autre.

Oui, en général, c'est ce que j'essaie de faire. Qu'ils restent quand même sur un côté positif. Pour qu'ils aient envie… de transférer certaines choses et puis d'avoir envie de recommencer et de faire de l'éducation thérapeutique.

On arrive presque à la fin. Par rapport à la co-animation. Tu disais que vous aviez décidé de façon un peu spontanée que ce serait plutôt toi, en tant que référente de cette UE, qui serait plutôt aux commandes. Là dans cette séance, effectivement, tu as animé les deux débriefings. Anne, elle, était aux manettes de la caméra les deux fois. Et elle était présente dans la salle pendant le débriefing, mais en retrait. Comment as-tu vécu cette manière de faire ?

Ben… ça m'a pas dérangée. Mais au bout d'un certain temps, j'aime bien qu'on soit deux parce que ça… une journée ça va, mais au bout de trois jours… c'est long quoi. Mais il faut faire attention aussi parce que justement, j'ai quand même un schéma dans la tête de où je veux aller, et si l'autre pose des questions autres et que ça part complètement à côté, après, on peut plus suivre le déroulé. Donc moi je pense que c'est important qu'il y ait quelqu'un qui conduise. Que après… ou quand on se trouve en difficulté, ou un coup de fatigue, là, on peut se regarder et l'autre sait qu'il peut intervenir. Mais sinon, je pense que après on perd le fil.

Il y a eu un moment où Anne est intervenue, tout à fait à la fin, lors du débriefing de la première situation, elle est intervenue sur un point particulier que tu n'avais pas évoqué : la question de l'identitovigilance. Est-ce que tu te souviens ? (1h41)

Non.

Je vais te passer cet extrait parce que cela m'a paru intéressant, sur le plan de la co-animation, et j'aimerais bien te le faire commenter.

EXTRAIT : **B04 : (1'15 ➔ 2'15) (p.13): fin débriefing sit1** : Anne intervient et annonce que le « non acquis sur l'identitovigilance est éliminatoire », les ESI réagissent vivement. E. renchérit.

Oui, ben je sais pas, je pense que j'avais pas dû trop insister. On en avait pas parlé et ça faisait partie effectivement des éléments éliminatoires sur la grille. Donc c'était un élément important sur lequel il fallait rebondir. Donc c'est bien qu'à ce moment-là elle soit intervenue.

Ça a un peu déstabilisé les étudiants…

Oui, parce que ça a dû intervenir à la fin, donc… alors que normalement c'est plus au début… mais comme j'avais zappé l'élément, il fallait de toute façon intervenir dessus. […]

OK. Sur l'intersession entre les deux situations, vous avez échangé aussi et vous avez évoqué la question de cette technique d'entretien et Anne avait évoqué l'idée de rajouter une diapo lors de la présentation. Et puis tu disais que les enseignements avaient bien eu lieu.

Oui, c'était important d'avoir l'avis de ma collègue. Parce que des fois on a une idée fixe et puis les collègues disent « mais non ! ». Mais là, non, Anne était du même avis. Et après, j'en ai rediscuté avec Daniel, et on était un peu tous d'accord là-dessus.

C'était important que vous ayez tous fait la même analyse…

Ah oui, oui. Et puis, on va voir après, mais je pense qu'il va falloir mettre quelque chose en place parce que c'est pas le fait d'un ou deux étudiants, quoi, donc… c'est qu'il manque… voilà.

Donc ça, c'est un questionnement à construire pour la pratique future.

Ah oui. Oui. Mais tu vois, par rapport aux grilles, on se rend compte qu'on les a pas remplies tous de la même manière ! Et c'est là que ça aurait été bien de faire éventuellement un essai. Et on n'a pas eu le temps. Et on n'a pas forcément rempli tous de la même manière. Bon, on s'y retrouve, mais il va falloir rétablir… Je vois, Daniel, pour une partie a mis systématiquement une note pour deux. Nous, on a fait une grille par étudiant. Parce que j'avais dit qu'ils n'avaient pas forcément la même note. Parce qu'ils n'ont pas forcément la même attitude… après, bon, OK, ils doivent travailler ensemble, mais ça me semblait important qu'ils aient chacun une grille. Alors c'est vrai que quelquefois c'était exactement la même, mais pas toujours. […] Bon ça c'est un élément auquel j'avais pensé, mais on pense pas forcément à tout, quoi. Tant qu'on l'a pas utilisé… […] Alors moi ce qui me pose un peu problème par rapport à ce qu'on fait là, c'est qu'il nous faut à la fois des personnes qui soient formées à la simulation, et des personnes qui savent ce que c'est que l'éducation thérapeutique. Parce que c'est quand même particulier. Et là, quand on en a jamais fait, pour le coup, c'est un peu compliqué. Daniel et moi, il faut toujours qu'il y en ait un des deux sur chaque salle, pour pouvoir guider par rapport à l'enseignement, quoi.

Bien. Je te propose qu'on s'arrête là. A moins que tu aies autre chose à ajouter ?

Non, moi j'ai trouvé que c'était très éprouvant, très stressant. Beaucoup de stress pour moi, en tout cas. Je suis quelqu'un qui stresse, déjà, d'ordinaire. Alors là… j'ai trouvé ça très stressant. Et ça me contrarie un peu parce que je me dis que la simulation, par elle-même me stresse pas trop, mais le fait de faire l'évaluation par simulation, je me suis dit… je réfléchis beaucoup à ça… Est-ce que c'est le bon moment ? J'en suis pas totalement persuadée.

Ça remet un peu en question le choix que vous avez fait ?

Ben… j'y réfléchis. On est en train d'y réfléchir. Mais bon, je suis pas toute seule, parce que on va y réfléchir, on est cinq à l'avoir fait, on va y réfléchir. On a commencé à réfléchir à un questionnaire… Ouais, je sais pas. Là… J'en ai discuté… tu vois bien que ça me prend la tête ce truc, parce que j'en discute tout le temps ! Avec qui j'en ai discuté ? C'était au CEFIEC, je discutais de ça et je disais qu'en fait ils le voyaient peut-être jamais faire en stage… et justement je revenais… et mes collègues me disaient « mais justement, puisqu'ils le font pas en stage, c'est peut-être pas une bonne chose de le faire en simulation ! ». Et je disais « Si ! Au moins ils l'auront fait au moins une fois en simulation ! ». Ils vont être peut-être plus à l'aise après, s'ils le font en stage ? Mais après, on est dans une espèce de… enfin on sait plus où est le début de la fin ! Donc c'est à réfléchir. Et à distance en plus, je pense. Mais on fait que parler de ça ! En plus après on va au congrès à C. ! Ça prend beaucoup de place ! Mais c'est plus par rapport à l'évaluation en simulation que je me questionne beaucoup, que par rapport à la simulation elle-même. Parce que là, je suis convaincue. Je repense à certains étudiants, là, par exemple avec Sofia qui est très exubérante, là elle était vraiment bien ! Et quand je lui ai dit « mais vous êtes vraiment différente ! », elle m'a dit « oui, mais là, c'est comme en stage ». Donc je lui ai dit « vous êtes vraiment avec votre patiente ? » et elle dit « oui », et du coup, elle était pas du tout exubérante, elle était très posée. Mais c'est vrai qu'elle a toujours des très, très bonnes appréciations en stage…

C'est intéressant, ça change le point de vue sur l'étudiant aussi…

Ah ben oui, et là, ben voilà, mais les étudiants sont toujours… enfin rarement négatifs, quoi. Ils sont très positifs sur ce qu'ils peuvent ressentir et apprendre durant ces séances. Donc je trouve c'est bien.

Bien, je te propose qu'on s'arrête là. Je te remercie beaucoup. *Fin de l'entretien.*

Elise – Entretien n°4 à distance – décembre 2016 – durée 47 minutes

Introduction… l'objectif de cet entretien à distance, c'est de voir un peu comment a évolué ton engagement dans le format simulation depuis neuf mois, ce qui s'est passé depuis par rapport à cette activité, que ce soit au sein de l'IFSI ou en dehors, et de voir aussi comment tu perçois l'évolution de ta pratique ou de ton approche de ce format-là depuis ce temps. Voilà. D'accord ?

Oui.

Alors as-tu le sentiment d'être toujours aussi engagée et motivée dans cette activité ? Qu'est-ce qui a bougé pour toi depuis cette période ?

Oui, donc… quand tu es arrivée, au début on était… ce qu'on avait mis en place c'était l'évaluation par simulation. C'était un petit peu particulier. Ça posait aussi des questions un petit peu… un petit peu éthiques peut-être. Qu'on n'a pas encore résolues. Des questions… parce que… euh… j'y repense régulièrement, à ça, et euh… parce que la simulation, on est dans un cadre… protégé, émotionnellement. On essaie de mettre un cadre de protection pour qu'on puisse se sentir bien et que l'étudiant puisse être en sécurité. Et euh… j'arrive pas à me dire que une évaluation… même si on va essayer d'être à l'écoute, etc., à partir du moment où il y a l'enjeu… est-ce qu'on peut vraiment se sentir en sécurité ? Alors ça, c'est le problème qui me reste, moi, un peu…

Que tu rencontres…

Que je rencontre, parce que… je sais pas… je sais pas trop encore quoi en penser, je suis toujours sur le mode questionnement par rapport à ça. Parce que cette année on va s'y remettre. Là on va préparer – enfin c'est pas tout de suite – mais là on est quand même en préparation, parce que, au niveau organisationnel, on a trente étudiants de plus que l'année dernière, donc ça va demander une certaine adaptation. Et puis on a des étudiants qui sont en session 3, donc… une vingtaine… donc voir ce qu'il en est. Alors que c'est vrai que jusqu'à présent, on en avait vraiment très, très peu qui étaient en session 3. C'étaient quand même des choses vraiment très simples qui étaient demandées, alors je sais pas… non, à voir… Je sais pas quelle est la part de… le fait que ce soit en simulation, est-ce que c'est plus stressant cette évaluation ? Et le fait qu'on ait une évaluation, ben ça interagit avec la simulation. On pose normalement un cadre sécurisant et euh…

Tu as l'impression que c'est un peu en contradiction ?

Ah ben oui. Oui, j'ai ce sentiment-là. Enfin je dis… oui, en tout cas, je me pose la question. Je suis encore en questionnement. Je cherche la réponse. Je sais pas si je vais la trouver. Je cherche la réponse et euh… Alors suite justement à cette évaluation, on a fait un… enfin on a travaillé aussi pour aider les étudiants, parce qu'on s'était rendu compte qu'il y avait un *serious game* – je sais pas si tu – enfin un *serious game*, avec Laura, on a tous travaillé là-dessus, enfin surtout elle d'ailleurs. Dès qu'on arrive sur de l'informatique, ça devient un peu plus compliqué ! (*rires*) qui était exactement sur la scène qu'on jouait. C'était exactement la même chose. Donc on a mis ça en place pour ceux qui devaient passer en session 2, voilà, pour qu'ils… Donc c'était plus, là, orienté sur l'éducation thérapeutique. Et suite à ce *serious game*, on avait fait passer un questionnaire, que Laura a exploité. Et là on a refait un questionnaire, plus sur la simulation, et euh… sur l'évaluation en simulation. Et donc on est en train de l'exploiter, là. Un sur les étudiants, et puis un sur les formateurs. Mais enfin c'était quand même vite fait parce qu'on n'était que cinq à participer. Donc on est en train d'exploiter ça et euh il y a quand même des choses qui sont très intéressantes. Mais bon c'est en cours d'exploitation. On n'a pas fini, quoi.

Vous vous êtes rencontrés entre formateurs justement, de façon peut-être plus informelle pour évoquer ces questions-là dont tu parles ?

On s'est rencontrés… euh… non, pas par rapport à ça. Un petit peu de façon informelle sur quelques détails mais pas par rapport à ça, et pas réellement par rapport à évaluation et simulation. Enfin… cette contradiction. Alors, c'était aussi au départ une demande institutionnelle, hein…

D'utiliser la simulation pour l'épreuve évaluative ?

Ouais. D'accord ? Donc voilà, après… il y a eu la demande… après, à nous d'étudier ce qu'on a fait, la faisabilité, et sur quelles UE ça pouvait s'appliquer. Donc moi j'étais convaincue que… et je le suis, convaincue, après l'avoir passé, que ça pouvait s'appliquer aux soins éducatifs. Ça a pas posé de problème à ce niveau-là. Ce qui me pose souci, c'est plus par rapport au fait de me dire… est-ce qu'on n'est pas en contradiction avec ce qu'on doit faire au niveau de la simulation, de… du cadre instauré ? Parce que, par contre, au niveau de l'objectif extrêmement précis qu'on demande pour l'évaluation, là je trouve qu'on est bien dans le cadre de la simulation. Parce que là, on est extrêmement précis. Et je trouve que, en simulation, il faut avoir au départ quelque chose d'extrêmement précis, et qui est bien présenté aux étudiants. Enfin bien… dans le sens…

Que ce soit bien compris ?

Oui, voilà. Que ça soit quelque chose qui soit bien compris par l'étudiant. Notre objectif. Donc ça, ça correspond bien, la simulation. Ça me semble vraiment un point qui est très important et là on est bien dedans. Mais bon, maintenant, j'en suis toujours à mon questionnement.

Et ça c'est quelque chose dont tu as déjà parlé un petit peu ?

Non, on n'en a pas parlé, mais on va certainement en discuter avant de remettre en œuvre nos journées au niveau organisationnel. Ne serait-ce que par rapport aux grilles d'évaluation, qui sont… enfin, bon, finalement, il y a toujours quelques petites interprétations, ça on va en discuter. Mais ça dépasse à mon avis, ce débat-là, quoi. Je sais qu'il y a des collègues… je pense à l'une en particulier, qui pense qu'on peut pas faire… que c'est pas cohérent de faire de l'évaluation en simulation. Et euh… voilà, je suis toujours dans ce questionnement, quoi.

C'est des questions qui sont assez tranchées chez les formateurs ? est-ce qu'il y a des points de vue assez différents, assez divergents sur cette question-là ?

Euh… je connais le point de vue de cette collègue parce qu'elle l'a exprimé, mais pas trop les autres. Pas trop les autres. Euh… alors c'est vrai que… alors peut-être que c'est à mettre en lien avec d'autres choses ? Par exemple, je vois quand… au débriefing, quand il faut qu'ils parlent de leurs émotions, les étudiants ont quand même beaucoup de mal. C'est quelque chose qui est difficile. Euh… oui je suis stressé, bon OK, mais euh… et je me dis, est-ce que c'est pas… Alors ceci dit, parler des émotions, ils ont aussi du mal même quand c'est pas l'évaluation, alors bon… donc c'est pas forcément à mettre en lien… enfin bon, voilà. Moi je me pose des questions mais j'ai pas les réponses. Mais peut-être qu'en fait il y a pas de problème ?

En tout cas, il y a un problème pour toi…

Pour moi, oui. Oui. Mais j'y réfléchis. Ouais. Après peut-être que finalement… parce que les étudiants me disent que c'est stressant, mais toutes les évaluations sont stressantes. Là, on essaie de mettre un cadre où les… les… oui, c'est stressant on va me regarder, mais de mettre un cadre le plus… le plus facilitateur possible. Et finalement, en mettant une évaluation… mais ceci dit, il y en a quand même certains qui disent qu'ils oublient. Qu'ils nous oublient. Ils oublient l'évaluation. Ils sont dans leur… dedans. Et là, à ce moment-là, du coup, on peut vraiment observer quelque chose qui correspond à…

A ce que tu attends…

Oui. Et puis, oui, à ce qu'ils pourraient faire sur le terrain, quoi.

Ta perception de l'utilité de cet outil, que ce soit dans le contexte de l'évaluation ou pas, est-ce qu'elle a bougé ? Avec les expériences que tu as pu avoir…

Alors directement, par rapport à la simulation, pas… pas grand-chose… je sais pas comment dire. Je suis persuadée que c'est quelque chose qui fait beaucoup réfléchir les étudiants. Et puis nous aussi. Mais finalement, quand on fait de la simulation, enfin moi, quand on a eu cette formation… ben forcément, on adapte toujours un petit peu en fonction de sa personnalité, mais en même temps… C'est comme une recette de cuisine, une recette de cuisine j'applique à la lettre. Et puis après je dis ben non, moi je préfère un peu comme ça, et puis après je… bon, il y a des petites variations. Là, je suis… alors je sais aussi professionnellement… là je fais attention, parce que autant dans une recette de cuisine, je vais adapter vraiment par rapport à moi, là, je vais faire attention de pas trop m'éloigner, de pas m'écarter. C'est important de revenir… avec les collègues, de revenir vers l'essentiel, quoi, enfin de… Donc du coup, il peut y avoir des petites variations mais finalement on est toujours, j'essaie de toujours rester dans l'esprit de départ. Et puis de me tenir au courant de ce qui est fait. Parce que finalement, c'est quand même assez nouveau et puis on se rend compte qu'on découvre des choses au fur et à mesure. Et que c'est important de voir aussi ce qui a été découvert un peu à droite, à gauche. Mais il y a autre chose qui rentre en ligne de compte, c'est finalement la posture, qui peut être différente, à d'autres moments que dans la simulation. Et qui change finalement, par rapport à ce qu'on découvre dans la simulation. D'avoir une posture différente dans la simulation fait que finalement, à d'autres moments, on a une posture différente aussi.

Tu peux préciser un peu ?

Ne serait-ce que en TD… oui en TD essentiellement, et puis aussi beaucoup, beaucoup dans les visites en stage aussi, je me rends compte que j'ai une posture… vraiment… vraiment différente, quoi. Où je suis plus… j'ai l'impression de faire plus du débriefing.

Si je comprends bien, tu utilises la technique du débriefing que tu fais en simulation dans d'autres formats ? Et d'autres contextes ?

Oui. Oui. Tout à fait. Et euh… parce que de pouvoir… enfin de voir que finalement on arrive, avec des étudiants, à vraiment faire émerger certaines choses en débriefing dans les simulations, autant essayer de s'en servir ailleurs.

Tu penses que c'est…

Ah oui je pense que la posture a vraiment changé.

Ta posture à toi ?

Ah oui.

Comment tu la décrirais ?

Ben justement dans cette posture plus d'accompagnement. Oui, une posture d'accompagnement. Euh… d'arriver à ce qu'ils prennent conscience de certaines choses, de leurs lacunes ou de leurs points forts. Mais euh… alors évidemment l'impression qu'on fait ça tout le temps, mais finalement, selon comment on se situe, on n'est pas toujours dans ce… on n'est pas toujours là-dedans.

Alors ça m'intéresse bien ce que tu dis, dans la question de l'évolution de la posture, et finalement du transfert de cette pratique, de cette façon d'être, de cette posture, dans d'autres formats. Qu'est-ce qui a déclenché ça chez toi ?

Ben… la pratique. Enfin… bon tu vois, avant d'être ici, j'étais dans un autre IFSI, avec… sur l'ancien programme. Et j'étais pas d'accord avec ce que je faisais. Ça, clairement. Alors bon, je faisais beaucoup de cours de pédiatrie, parce que je suis puéricultrice, et tout ça. Bon alors ça, ça allait parce que je maitrisais bien, mais euh… j'aimais pas du tout… je me retrouvais pas dans ces cours magistraux. Parce que je me dis, mais finalement, tout ce que je raconte, ils peuvent le trouver, quoi. Quel est l'intérêt ? et alors, bon, encore sur la pédiatrie, je pouvais parler d'exemples précis, de cas cliniques, enfin… et puis du vécu, d'un tas de choses. Mais après, quand tu te retrouves dans l'enseignement, où enfin, c'est pas ton truc, sur des UE d'enseignement où j'avais pas d'expérience, ben c'était livresque. Mais si c'est livresque, ben tout le monde peut le trouver dans les livres ! Alors effectivement on peut aider, enfin des fois c'est plus facile quand on présente plutôt une synthèse… mais quand même ça ne me convenait pas. Et je trouve que là, telles qu'on fait les choses, et l'esprit de la simulation, on est quand même plus là-dedans. Alors à un moment donné, faut qu'il y ait des connaissances, certes, mais est-ce que c'est vraiment à nous de l'amener ? Je suis pas sûre. Moi je me retrouve plus dans ce rôle de… où… les aider à trouver le bon chemin. A retrouver les liens. Là, ouais. Là, je me sens mieux là-dedans. Et là, je vois même – alors je vais beaucoup en pédiatrie – et là c'est pareil, ça me barbe quand je vois par exemple qu'il n'y a pas de connaissances – ils disent toujours on n'a pas de cours madame ! – OK. Ben maintenant je mets des trucs en ligne, des documents, des choses ne ligne, pour que justement leur apporter… et que moi, quand je viens les voir, qu'ils puissent comprendre, qu'ils puissent faire les liens à ce moment-là. Quel est l'intérêt que j'aille leur expliquer… enfin leur apporter une somme de connaissances ? Ils peuvent aller le voir, ils peuvent aller le lire, je peux leur dire où c'est, ils vont voir, et après on peut voir, avec ces connaissances, ce qu'il y a sur le terrain. Et puis là c'est intéressant sur le terrain, parce qu'on a vraiment des cas cliniques. On a des bronchiolites en ce moment ! alors je dis pas que je faisais pas comme ça avant mais je suis de plus en plus là-dedans. De moins en moins dans l'apport de connaissances. Parce que ça m'embête, j'aime pas faire ça. Et puis ils peuvent le trouver. Ce que je veux dire c'est que là, dans le débriefing, on va les aider à trouver, à voir ce qu'ils ont pu découvrir, de quoi ils se sont servis. Ils ont pas conscience des fois de s'être servi de certaines choses qu'ils ont vues dans d'autres unités d'enseignement. C'est ça que j'essaie de reproduire après.

Alors je vais faire une hypothèse, tu vas me dire si elle est bonne : est-ce que, de la même manière que les étudiants découvrent, utilisent, découvrent qu'ils savent des choses dans la situation, est-ce que toi, de ton côté, la simulation t'a aidée à prendre conscience justement de ta manière de faire (alors que tu dis que tu faisais déjà un petit peu ça avant) mais ça t'a peut-être aidée à structurer cette façon de faire ?

Ça m'a aidée, et surtout ça m'a donné la liberté de le faire. Parce que… euh… moi quand j'ai fait mes études, c'était vraiment dans un mode transmissif. C'était vraiment… mais j'aimais pas du tout ! et j'avais l'impression – je suis formateur depuis 2004 – donc tu vois, à ce moment-là, de reproduire un peu la même chose et ça ne me convenait pas. Je trouvais que c'était un non-sens ! enfin vraiment, ça me… ça me convenait pas. Mais en même temps, je suis peut-être pas du tout quelqu'un qui impose, enfin je suis pas… j'ai eu un peu de mal peut-être à pouvoir faire ce que j'avais vraiment envie de faire. Et là, ça m'en donne la liberté.

Ça te légitime ?

Oui. Oui, c'est l'impression que j'ai. Tu vois ?

Oui. Donc c'est pour ça que tu t'y retrouves bien…

Ah ben oui ! (*rires*) Du coup, je m'y retrouve drôlement bien ! non mais c'est vrai ! Parce que finalement je me dis que j'ai fait des choses qui me plaisaient pas quoi !

Oui. Donc là, ça a du sens ?

Oui. Oui. Donc après, oui, je peux quand même aller… oui, les connaissances effectivement. Mais du coup, il y a quand même une grosse partie qui est faite différemment et ça, du coup, c'est beaucoup mieux, quoi.

Très bien. Là, depuis la séance du mois de mars, tu as eu d'autres expériences de simulation ?

Alors j'en ai fait avec les auxiliaires de puériculture. C'était intéressant parce que ça changeait un petit peu. […] ça c'était ici. Et puis après j'en ai fait au centre de simulation. Et là s'est posé un peu le souci… c'était plus avec les mamans, et là-bas, c'est un mannequin bébé. Et puis ma collègue était jamais allée là-bas donc elle savait pas trop comment ça s'organisait. Donc je l'ai… je l'ai… on a travaillé toutes les deux. Je l'ai aidée un peu à construire ses scénarios. Ça pouvait pas être les mêmes scénarios, parce qu'évidemment on était avec mannequin et facilitateur. En plus avec des étudiants en début de formation, au tout début. Donc on voulait que ça soit sur des soins d'hygiène, etc., et puis un peu de relationnel. Mais pas sur des pathologies. Donc on a travaillé là-dessus, c'était intéressant. J'ai trouvé ça très intéressant parce que du coup, ma collègue avait pas trop l'habitude, donc… et euh… elle était super contente, quoi.

Tu avais l'impression d'être un peu le coach de ta collègue ?

Je me sentais très à l'aise parce que je… enfin j'en ai fait quand même beaucoup. Beaucoup de scénarios, beaucoup de débriefings. Et la pédiatrie… j'ai fait aussi de la formation pour les auxiliaires de puériculture, donc ça me pose pas de problème. Je veux dire, je maitrise vraiment bien à tous les niveaux. Donc oui, j'ai essayé de… moi ça m'intéressait de faire… de façon à ce qu'elle puisse le faire après de façon autonome. Les prochains je serai pas dessus, pour qu'elle puisse…

Donc cette expérience, là, ces nombreuses séances que tu as pu faire, la conception, les débriefings, le coaching de ta collègue, finalement est-ce que toi, tu vois dans ta propre pratique, des indices de progression par rapport à il y a un an, par exemple ?

Euh… oui, enfin…. En fait, l'année dernière si je me remets un peu en l'esprit… oui, ça m'a quand même un peu stressée. Monter des scénarios, essayer de trouver des… en fait il y a pas beaucoup de temps… et il faut que ça soit clair, que les choses soient claires. Et finalement, le fait d'avoir fait l'évaluation, je pense que ça m'a aidée, en fait dans la conception des scénarios. Parce que là, on est obligé d'avoir quelque chose de très clair, de très simple. Et ça, ça m'a aidée. Je visualise plus maintenant le scénario. Je vois vraiment bien comment le mettre en place. Parce qu'au départ, je voyais pas, justement par rapport à ça. On voulait trop de choses. Et en fait, il faut partir de choses très simples. Et elle m'a dit « ben finalement j'imaginais pas qu'on pouvait dire autant de choses avec si peu au départ ». Voilà. Et maintenant, ça, c'est quelque chose que je visualise bien. Et ça, je pense que c'est le fait d'en avoir fait beaucoup et de s'être orienté sur l'évaluation en simulation. Qui fait que maintenant, je vois les choses de façon très claires et très précises. Ça, ça s'est amélioré.

Ça c'est un indice important…

Ah oui. Et là, je sais qu'il va falloir refaire quelques scénarios, ajuster un petit peu. Mais ça ne me pose pas de problème.

Dans la façon dont tu conduis le briefing ou le débriefing, est-ce que tu vois des indices de progression de ta pratique ? et lesquels si tu en vois ?

… ben, alors je vais faire la grosse tête, mais j'en vois pas ! Je me sentais un peu à l'aise là-dedans…

D'emblée ?

Ouais. Donc j'ai pas eu… non, ça m'angoisse pas tellement. Pourtant je suis quelqu'un d'angoissé. Donc je repère bien quand je suis pas bien, quoi ! Et là, ça ne… non je… c'est quelque chose que j'aime bien faire ! Non, j'ai pas vu beaucoup de progression. Alors maintenant j'attends, parce qu'avec Daniel et Franck, on doit partir faire le DU de simulation. Et donc là, je me dis ça va être bien parce qu'on va prendre un peu plus de recul. Forcément. Parce qu'on voit bien, Béa et Anne en revenant, elles ont mis d'autres choses en place, donc là, on repart à trois, enfin… il y a ça aussi qui est très important ici. C'est que – je sais pas trop comment ça se passe dans les autres écoles – mais enfin, je le vois bien un peu parce qu'au CEFIEC – je fais partie du CEFIEC – donc j'ai des échanges avec d'autres collègues. Et je pense que, ici, il y a quand même une volonté institutionnelle et des moyens qui suivent

quoi. Parce qu'il y en a qui ont la volonté mais pas de moyens qui suivent. Là, ça suit. Ça suit et je trouve que, ben, deux personnes formées avec un DU, trois qui partent cette année, bon ça permet d'échanger… parce que là on va à […] donc on échange avec pleins de gens, on voit un peu ce qui se passe. Et puis de prendre du recul, etc. Et donc je me dis je vais peut-être apprendre d'autres choses quoi. Pas apprendre forcément des techniques ou autres, mais vraiment prendre encore plus de recul.

Réfléchir à cette pratique-là…

Ouais.

Et vous partez à trois.

Ouais. C'est ça. Je veux dire… je vois pas beaucoup d'autres IFSI où… Quand on est partis sur la semaine à […], on était cinq. Je vois pas beaucoup sur d'autres IFSI dire « on va faire ça » et le mettre en place.

Il y a un fort soutien institutionnel ?

Ah ben oui. Là, la directrice, franchement elle assure, quoi ! Vraiment. Elle dit un truc et puis elle le met en place. Mais ça faut pas lui répéter hein, c'est entre nous ! (*rires*). Non, parce que ça fait la fille qui passe de la pommade !

Non mais en même temps, c'est important aussi ta perception de soutien…

Autant il y a des choses sur lesquelles je suis absolument pas d'accord, mais là, honnêtement… parce que j'ai vu des collègues sur d'autres IFSI, ben moi on me demande de faire ça, ben il y a rien derrière quoi, il y a rien qui suit : tu as une personne formée, et débrouilles-toi ! et il y a rien, rien du tout. Après voilà, OK, on a des locaux pourris, mais on a quand même refait les peintures, on a essayé des mettre des choses en place, on a mis une vitre sans tain, voilà quoi. Il y a des choses qui suivent. Ça peut pas non plus se faire comme ça, qu'avec la bonne volonté. Et là je pense que si on arrive… enfin moi personnellement, je pense que si je me sens bien là-dedans, c'est que je sens qu'il y a aussi un mouvement. Après chacun fait en fonction de sa personnalité. Moi je suis pas quelqu'un qui va… pouvoir débroussailler, on va dire. Mais par contre quelque chose qui me plait, où je vois que c'est possible de faire, là oui…

Ça facilite ton engagement aussi, ça l'entretient ?

Ah ben clairement. Clairement. Oui.

Là, par rapport au collectif de travail, donc l'équipe de formateurs, est-ce qu'il y a eu dans l'année des échanges – en général, je pense pas seulement sur l'UE – est-ce que dans les réunions pédagogiques ou dans les petits collectifs de travail, est-ce qu'à un moment donné dans l'année tu as eu l'occasion de parler de la simulation, de réfléchir, de construire des choses ?

Ben là depuis la session du mois de juin non. Je pense qu'on va y retravailler. Parce qu'avec Daniel, là, on travaille sur une présentation qu'on voudrait faire au salon infirmier. Sur l'évaluation en simulation. On attend… on a eu une réponse mais il faut qu'on donne une bibliographie, donc ils ont l'air intéressés. Donc il faut qu'on travaille là-dessus. Et puis on va essayer de faire un poster. Pour essayer de faire partager aussi ce qu'on fait. Alors c'est vrai qu'avec Daniel on travaille beaucoup là-dessus. Et puis… à chaque fois que… qu'on va à un congrès, un truc, on fait toujours un retour. Pour pouvoir partager avec les autres. Mais on n'a pas eu… une séance de travail dédiée. Mais là, c'est vrai que sur ce qui m'interpelle, c'est vrai que j'aimerais savoir un peu ce qu'en pensent tous les autres.

Mais en tout cas vous proposez une communication là-dessus dans un congrès.

Voilà. Et puis on va peut-être aller aux Sables d'Olonnes et puis, autre chose, m'a dit Anne, mais là, ça tombe en plein dans le DU de simulation, donc là on va essayer de faire notre poster.

Oui, donc il y a des intentions fortes de communiquer sur cette expérience ?

Oui. Parce que c'est… et puis quand on communique, après, on voit qu'il y en a d'autres aussi qui font des choses. Enfin… c'est intéressant.

Une dernière chose. Quand je t'avais observée en situation, il y avait une comédienne. Et tu avais évoqué une difficulté par rapport au jeu de cette comédienne. Est-ce que tu as pu, à ce niveau-là, faire en sorte que les choses puissent avancer ?

Alors on en a un petit peu discuté – alors c'était particulier, de façon assez diplomatique, parce que la comédienne étant la fille d'une de mes collègues, faut faire attention – par contre on en avait rediscuté et je pense que ça va

faire partie d'une petite réunion avant de refaire l'évaluation. Parce que là, que la comédienne ait sa propre interprétation de la situation, je dis c'est pas très grave. Mais nous on vise quand même un objectif extrêmement précis. Donc il faut quand même que ça parte dans le bon sens. Et si on est dans le déni, ben faire de l'éducation thérapeutique, on va pas pouvoir. Ceci dit les étudiants s'en étaient bien sortis parce qu'ils avaient repéré qu'il y avait un déni. Mais du coup, on peut pas évaluer ce qu'on veut évaluer. Donc moi j'avais dit que c'était quand même important de faire un petit briefing pour le comédien avant, pour bien expliquer l'état d'esprit. Parce que, ben oui, sauf ceux qui vraiment sont bien formés à la simulation, les comédiens, mais ils le sont pas toujours. Et finalement, s'ils se trouvent devant une situation qui les dégoûte, c'est leur personnalité qui va sortir, et si eux, ils sont face à une situation qui leur fait peur, qui les dégoûte ou s'ils sont dans une espèce de rejet, c'est ce qui va sortir dans leur jeu, et ça peut être dommageable, là, en tout cas par rapport à notre objectif. […] Donc vraiment bien briefer sur ce qui est attendu et sur l'état d'esprit, parce que là, on est dans du relationnel. Donc je pense que ça va faire l'objet d'une petite réunion avant. Pour qu'on soit bien d'accord. Et là pour ces simulations, c'est vraiment important.

Bon, écoute, je pense que sur ces points-là, on va s'arrêter là. *Fin de l'entretien*

3.6. Entretiens avec Franck

Franck – Entretien n°1 – décembre 2015 - durée 1h32

Introduction ➔ 4'44

Alors pour commencer, une première question difficile ! Est-ce que je peux te demander ton âge ?

J'ai 37 ans.

Est-ce que tu pourrais me parler des principales étapes de ton parcours professionnel… on va se baser à partir du bac ? Et quel bac ? Et donc depuis ce temps-là ?

Alors anciennement un bac sciences médicosociales, SMS. Diplômé d'état infirmier en 2000. 9 ans d'exercice sur des domaines essentiellement de l'urgence et de la réanimation adultes. USIC, réanimation chirurgicale, traumato… des astreintes stade IV, patients en état de mort encéphalique. Puis 2009 concours cadre, IFCS sur P, puis IFSI G…

A V., c'est ça ?

A V., tout à fait. J'oubliais… une année en tant que faisant fonction, une promo AS juste avant l'année cadre, donc en 2008. Faisant fonction de formateur à l'IFAS E., rattachée à l'H. Donc après l'IFCS et puis l'IFSI G., quatre ans et demi. Puis l'IFSI 1 depuis février 2014.

D'accord, donc IFSI 2014, donc très récent.

Un an et demi.

D'accord. Pendant ce parcours professionnel, tu as probablement, outre les formations cadre, bien sûr la formation d'infirmier, mais la formation cadre, tu as probablement suivi d'autres formations. Est-ce qu'il y en a certaines qui ont été particulièrement importantes pour toi ?

Alors j'ai eu beaucoup plus de formations ici, depuis février de l'année dernière, que dans les IFSI précédents, parce que c'est un axe stratégique de notre directrice, que de nous inciter à réaliser des formations. Donc oui, concrètement, il y en a eu une en 2014 autour du raisonnement clinique, des chemins cliniques, dont je me suis servi pour essayer de donner un peu plus de cohérence sur les unités intégratives. Voilà. Le contenu de cette formation évoquait notamment ce qu'elle appelle la méthode des cascades, à savoir décliner à minima une mini-situation et les étudiants au niveau des groupes sont amenés à décortiquer cette situation, quels savoirs doivent être mobilisés et c'est pleinement dans l'UI que je crois qu'on doit investir cette approche du raisonnement clinique qu'est la méthode des cascades. Une autre formation sur la simulation en santé, via A, sur P., où pendant une semaine ce master class nous transmet les rudiments sur la simulation. Voilà, donc dans mon contexte la simu a fait l'objet de mon mémoire cadre en 2009. Parce que j'étais déjà bien sensibilisé de manière autodidacte à cette méthode pédagogique.

D'accord. On reviendra largement là-dessus. OK. Donc tu es formateur depuis la sortie de l'école des cadres, même avant donc si j'ai bien compris. Qu'est-ce qui t'a amené à devenir formateur ? (8'36)

Etre auprès des étudiants, quand j'étais infirmier, j'ai toujours eu beaucoup d'appétence à les encadrer. Alors quand je dis « quand j'étais », je suis toujours infirmier, je fais toujours des vac infirmières ponctuellement, même si c'est pas… Et puis je fais pas partie du profil-type du cadre dans le sens où il aura fait le deuil, entre guillemets, de son ancienne profession. Moi je trouve que c'est important déjà de pas se sevrer de ce qu'on était. Histoire aussi d'avoir un pied, bien qu'il soit modeste, dans la réalité du terrain, de manière contemporaine quoi. Quand j'étais, disons, infirmier, j'ai toujours eu beaucoup d'intérêt à encadrer les étudiants, à comprendre en quoi je peux être percutant. Et là on revient dans de la pédagogie. Comment on transmet le message. En sachant qu'il y en a qui vont comprendre tout de suite, bon pour eux… pour moi ça n'a aucun intérêt, ils comprennent par eux-mêmes. Mais c'est surtout le gros des promotions qui sont ponctuellement en difficulté et en quoi, nous formateurs, on peut être aidant pour qu'ils comprennent un peu mieux le message. Voilà. Donc j'étais référent des étudiants quand j'étais en service. Et donc j'ai voulu me consacrer à cette approche à temps plein, et donc c'est le métier de cadre formateur qui le permet le mieux.

Dans ton parcours de formateur maintenant, voire même en tant qu'apprenant formateur, est-ce qu'il y a des expériences pédagogiques, alors tant d'enseignement que d'apprentissage pour toi, qui ont été particulièrement marquantes sur le plan de la construction de ton identité professionnelle de formateur ? (10'28)

Ben on y revient à ces étudiants qui sont en difficulté… où on se rend compte qu'ils comprennent pas toujours ce vers quoi ils doivent tendre et comprendre. Donc c'est eux qui sont les plus intéressants et qui vous forgent un petit peu dans l'expérience, quoi. Que ce soit en stage clinique, quand on dit les choses et que l'étudiant comprend toujours pas… alors à l'inverse, il y a aussi une partie… mais ça, c'est le rôle du filtre du concours qui est trop gros, je dirais… les mailles du filet du concours sont trop grosses, qui font que j'estime, même si j'ai pas de statistiques pour corroborer ce que je dit, hein, qu'il y a selon moi dix, quinze pour cent d'étudiants qui n'ont rien à faire dans la promotion infirmière. Ce que j'appellerais familièrement des erreurs de casting… où eux, quoi qu'on dise, quoi qu'on fasse, qu'importe qui le dit, l'étudiant est chroniquement en difficultés pour des raisons personnelles, cognitives ou autres. Bon je parle pas de ceux-là. Et à l'inverse, tout à l'heure je parlais de ceux qui ont pas besoin de nous… là aussi je pense qu'il y en a quinze à vingt pour cent. Voilà. Donc si on enlève quinze pour cent d'un côté, vingt pour cent de l'autre à peu près, il reste à peu près 65% d'étudiants qui, oui, présentent, eux, des difficultés plus ou moins importantes. Mais qui quand même expriment ce potentiel. Donc c'est auprès d'eux que j'apprends aussi, sans qu'ils s'en rendent compte, sur telle ou telle difficulté qu'ils ont, sur de l'enseignement pur, euh… Donc, d'année en année on essaie d'ajuster ici, c'est tout à fait la dynamique, de réajuster des méthodes pédagogiques, parce qu'évidemment elles impactent fortement sur les enseignements. Sur les outils méthodologiques. La simu en est un parmi pleins d'autres. Et puis sur les apprentissages, bon, modestement, sur telle ou telle UE, sur les apprentissages aussi, on leur transmet certaines choses. Mais là c'est plus la plus-value du stage, à traduire différents savoirs dans l'action, quoi. Chose que je faisais quand j'étais infirmier. Mais là je… c'est par un autre biais, ce que je fais maintenant à l'IFSI.

Il y a des moments particuliers qui ont été vraiment fondateurs pour toi ? Pour te, justement, pour te construire sur cette fonction de formateur ?

Sur un étudiant en particulier ?

Non, des situations, des moments, des épisodes particuliers… ou peut-être pas hein ?

On confronte sa perception personnelle de la pédagogie à la littérature du référentiel, des recommandations théoriques, et là je me rends compte après à peu près six ans de recul, que le système de ce référentiel, il renvoie à énormément de challenge et de difficultés sur la cohésion, l'articulation de tout ça quoi. Donc du coup, ça doit logiquement oui renvoyer à un changement de posture, comme ça nous a été vendu… alors moi, n'ayant pas de recul sur l'ancien référentiel, c'était pas un changement, c'était une nouveauté… Mais quand bien même, c'était extrêmement compliqué de donner du sens à ce référentiel. Donc oui, modestement, j'essaie de participer avec les collègues sur cette difficulté à donner du sens à tout ça. Et ça passe stratégiquement par des méthodes pédagogiques, c'est notre fonds de commerce. Le formateur qui n'a pas compris qu'il doit avant toutes choses considérer la forme pour faire passer le fond, s'il comprend pas ça…, il est hors sujet quoi… Donc pas de moment précis, non. Une réflexion. Depuis quelques années.

Une question qui va probablement rejoindre, me semble-t-il, ce que tu viens d'évoquer, mais… Finalement tes conceptions ou tes croyances en matière d'enseignement pour former des infirmiers, ce serait plutôt quoi ? (14'41)

Conceptions pour former des infirmiers ? Ben euh… c'est de rendre concret ce qu'on leur dit théoriquement en tout début de formation. Sur ces mots-clés, comme ce que c'est que devenir compétent.

Rendre concret…

Oui.

D'accord… essentiellement…

Oui, le traduire concrètement dans leur esprit ce que c'est que de devenir compétent. D'exprimer un potentiel qui est censé théoriquement évoluer et être favorable au fil des stages. Et ça oui, c'est bien difficile, il faut au moins trois ans effectivement.

Quelles sont les activités, du coup, qui te paraissent les plus pertinentes pour arriver à cet objectif-là ? à cette intention-là que tu as ?

Alors quand on est formateur, on s'inscrit dans un dispositif de formation. Il faut bien avoir conscience qu'il faut diversifier nos méthodes pédagogiques, au regard de l'auditoire que l'on a. Bon, ici, il s'avère qu'on a un bassin de population qui est très divers, avec un niveau moyen qui n'est pas celui d'autres IFSI de notre groupement de coopération sanitaire. Faut savoir à qui on a affaire. Et puis après, dans un deuxième temps adapter plusieurs méthodes. Il y a ceux qui vont plus être visuels, comme on le sait, d'autres auditifs, d'autres où il leur faudra faire pour comprendre. Chacun va évoluer à son niveau, et nous, on doit multiplier nos méthodes pédago pour toucher le plus grand nombre. Donc ça c'est fondamental.

Donc diversifier au maximum…

Diversifier les méthodes pédagogiques, c'est ce que ce référentiel nous a renvoyé sur le plan des recommandations. Innover, faire évoluer un peu cette conception empirique historique du formateur qui transmet et les étudiants assimilent tels un gavage chez les oies, quoi. Là on n'est plus trop dans cette dynamique-là, quoi. Concrètement, notamment à travers la simulation, on est dans une approche socioconstructiviste. Il y a d'autres méthodes aussi que j'ai pu renvoyer à des collègues. Mais plus on diversifie les méthodes, plus on touchera le public quoi.

D'une manière générale, qu'est-ce qui t'attire particulièrement en termes de méthodes pédagogiques ? (17'19)

Alors la simulation en fait partie. Comme je t'ai dit… ça a fait l'objet en partie de mon mémoire cadre, donc en 2009. Je suis convaincu que c'est une méthode qu'on doit encore plus investir ici et c'est ce que l'on fait à …. Parce que c'est la méthode de prédilection, trait d'union entre la théorie et la pratique, quoi. Si je peux utiliser ce jeu de mot, ce serait une MSP remasterisée, mise en situation professionnalisante.

Ah oui ?

Oui. Je pense que c'est un très bon trait d'union. Les étudiants en sortent de leurs chaises. Mais en même temps, ils peuvent se permettre bon nombre d'erreurs, que évidemment, devant un vrai patient on ne leur autorise pas. Et ça, je trouve que cette méthode elle est excellente. Alors c'est pas la panacée non plus parce que la simu ceci, la simu cela, c'est pas que celle-ci. Mais c'en est une et c'est l'une des raisons de ma venue ici, contrairement à G., où il y a une approche managériale qui pousse fortement à développer ce genre de méthodes.

Alors que c'était pas le cas dans l'autre IFSI ?

Pas du tout, pas du tout. Pour pleins de raisons.

Il y avait un rejet de la simulation ?

Alors pas un rejet. Une écoute là-dessus mais pas de réelle dynamique instaurée par le manager quoi. On entend, on dit « pourquoi pas ? », on dit « c'est dans l'air du temps », et puis, phénomène de mode ou pas… surajouté à d'autres critères, hein, mais euh… voilà. Je m'y retrouvais pas finalement.

D'accord. Donc tu dis la simulation t'attire. Est-ce qu'il y a d'autres formats pédagogiques qui t'attirent aussi, au moins autant que la simulation ?

Oh oui, il y a plein d'autres approches socioconstructivistes… la méthode des cascades je t'en ai parlé. Que d'en dire un minimum et de les bousculer en groupe, et qu'ils se demandent « mais qu'est-ce qu'ils attendent de nous ? », ça c'est une très bonne approche. L'approche du staff, notamment en lien avec des UE comme l'éthique, qu'il y ait une sorte de staff qui se veut être le reflet de ce qui se fait au quotidien dans bon nombre de services. Ça à mon avis, c'est extrêmement intéressant. Mais ça suppose que chacun, chaque étudiant ait déjà un bagage sur le plan cognitif pour après être en capacité d'argumenter. Donc il y a différents… selon les niveaux attendus, la méthode sera plus ou moins adaptée. Il y a… bon, pour des connaissances pures, j'ai plus calé un outil, mais qui s'intègre dans les UE processus, qui est ce que j'appelle le remémo, c'est-à-dire institutionnaliser auprès des collègues une fiche synthèse qui renvoie aux étudiants la nécessité de retenir en termes de mots-clés l'essentiel en

termes de problèmes de santé ou de pathologies prévalentes. Donc ça, c'est quelque chose, étant référent de la compétence 4, c'est quelque chose que j'ai essayé d'amorcer cette année, et qui prend effet sur tel ou tel TD d'UE.

C'est quelque chose que les étudiants font eux-mêmes ?

Alors c'est quelque chose que je leur ai vendu à mes collègues sur les présentations d'UE, à savoir qu'ils fassent le tri entre l'essentiel et le secondaire, quoi. Une sorte de filtre après les universitaires… nous savons qu'ils leur bourrent le crâne d'expressions de savoirs, et l'étudiant prend pour argent comptant tout ce qui se dit, évidemment il est pas forcément en capacité de filtrer. Et donc cet outil, c'est une trame, définition, étiologie, sémiologie, les examens paracliniques, bio, imagerie, les orientations de traitements, curatifs, préventifs, palliatifs, et avec derrière le plus important : la triptyque des rôles infirmiers : sur prescription, sur rôle propre et en collaboration. En sachant qu'ils doivent impérativement synthétiser leurs problèmes de santé ou pathologies prévalentes sur un seul format A4. Donc le fond doit être balayé à travers ces rubriques de référence, sur la forme l'esprit de synthèse sur un seul recto A4. Donc chose qu'on leur demande dans le cadre de leur travail personnel, et que bien sûr on remobilise en début ou en fin de TD. Les cours universitaires sont passés. Le TD vient de se passer et sur, supposons la 2.4 Processus traumatiques, on espère clairement que vous aurez bien compris tout ce qui gravite autour de la prise en charge d'une fracture per trochantérienne, par exemple. Nous le savons, la fracture du col, comme on dit classiquement, est prévalente, pas qu'en chirurgie ortho, mais bon, ces patients-là on les retrouve dans bon nombre de services. Donc c'est au départ un outil, et après en termes de méthode, est calé dans le dispositif de formation autour de la… des six UE processus de la compétence 4. Bon, il y en a d'autres mais j'en ai cité trois parmi d'autres. Donc les cascades, la simu, le remémo.

D'accord, très bien. Si je te demande là tout de suite, qu'est-ce qui te motive, qu'est-ce qui te fait avancer en tant que formateur ? (23'07)

Ben justement le fait que certains étudiants soient en difficulté.

Le challenge, un peu ?

C'est un peu ça, oui, oui. Bon, trouver un… c'est modeste… parce que l'étudiant il est confronté quand même à des centaines de personnes sur trois ans de formation. Bien sûr nous, les dix-sept formateurs que nous sommes, ils nous voient plus souvent. Mais leur maturation professionnelle est forgée avec ces centaines de rencontres-là. Quand ils nous voient, quand je suis en TD avec eux, j'essaie de comprendre pourquoi ils comprennent pas.

C'est ça qui t'intéresse…

C'est ça qui est passionnant. C'est ça qui est passionnant oui. Alors des fois ils comprennent pas tout de suite, alors d'expérience on se rend compte que… on leur dit, on se doit de leur dire des choses à chaud. Mais on veut pas forcément qu'ils aient compris tout de suite parce qu'il faut qu'ils murissent ça avec une autre expérience de stage. Après ils nous reviennent des fois, quand ils reviennent nous voir pour discuter de ça, des difficultés qu'ils ont eues, ils nous disent qu'on a pu être aidant, et là j'ai le retour sur investissement. Donc c'est surtout les étudiants, ces 65% à peu près, qui sont en difficulté, qui me motivent. Après, sur les 15% que j'ai appelés « erreurs de casting », eux on a des fois un investissement disproportionné, où on se dit, non, là c'est trop. On est un certain nombre à claquer un certain volume horaire pour essayer de leur faire comprendre, mais nous savons avec suffisamment de recul que cet étudiant-là il est pas fait pour la profession.

Comment tu te décrirais en tant que formateur ? (24'57)

En termes de qualités humaines ? Je pense être à l'écoute, je pense être quelqu'un de patient, je pense faire preuve d'introspection aussi, peut-être un peu trop. Souvent les qualités par excès deviennent des défauts.

Pourquoi ça devient des défauts ?

Ben, tout remettre en question, c'est pas bon non plus en termes de constance, quoi, hein. Quand on amorce quelque chose, on réfléchit, on passe à l'acte et on évalue derrière. Toujours tout refaire pour tout réévaluer derrière, après on dit c'est toujours un éternel recommencement mais faut pas trop non plus se remettre en question. En termes de compétences, je pense que mes collègues ont participé sur la mise en œuvre du dispositif de formation à suivre les directives de l'institut sur les axes stratégiques, la simulation en est un. Les unités intégratives, qui est mon projet ici, en est un autre. La conduite de projet aussi sur les unités intégratives, que j'ai développé depuis maintenant une petite année.

D'accord. Les compétences pédagogiques que tu as construites, que tu as développées depuis ton entrée dans la fonction de formateur, finalement comment tu les as développées ces compétences ? Avec quelles ressources (26'47)

Alors il y a plusieurs axes. Les collègues formateurs bien sûr, qui renvoient leur perception de la conduite, de la préparation d'un TD, conduite des TD. On s'inspire des uns et des autres. Le retour des étudiants, hein, comme je te le disais tout à l'heure, bien percevoir l'auditoire c'est quelque chose d'essentiel. Sous-entendu derrière ça, le contexte générationnel, plus sociétal, à percevoir. Donc être confronté aux étudiants, forcément on apprend. Malgré ou grâce à eux, ça dépend. Et puis l'axe formation, évidemment, comme celles dont je t'ai parlé, la simulation, le raisonnement clinique, font que tout cela murit dans votre tête, vous évoluez dans votre perception de la profession quoi.

Tu as le sentiment d'avoir… bougé comme ça ?

Ah clairement, clairement ouais. Sur le côté où avant, infirmier, « je comprends pas que tu comprennes pas et il faut que tu comprennes », alors que petit à petit ça a muri et que il faut se dire que chaque étudiant a son niveau dans le temps sur la compréhension des choses. Et quand on est infirmier, on l'entend pas. D'autant plus qu'on est dans son évidence. Moi beaucoup d'urgence et de réanimation, donc c'est aussi le cœur de métier dans ces services-là qui prédispose à ce que les autres comprennent vite parce que si le patient est instable, il faut vite comprendre. Mais après ça murit, et puis non, il y en a qui vont comprendre tout de suite, mais comme je le disais eux ils ont pas besoin de moi. Ils ont pas besoin de moi, ils comprennent par eux-mêmes, et c'est tant mieux pour eux. Mais ça c'est 15, 20%. Mais c'est les autres, ils ont besoin de plus de temps. Donc oui, avec six ans de recul maintenant, j'ai compris ça quoi.

D'accord. On va passer donc à la simulation maintenant. Une question d'abord très mathématique… depuis quand pratiques-tu la simulation ? (29'06)

Depuis… quand j'étais à l'IFAS, à E., donc en 2008, ça fait maintenant sept ans, dans le cadre du module 5, relation-communication, j'ai voulu mettre en œuvre ça et j'ai évoqué ça avec mes deux collègues et… des choses qu'on a amorcé. Voilà. Très rapidement c'était une élève AS qui rentre dans la chambre pour caler une toilette au lit d'une patiente, qui était ma collègue cadre. Et cette patiente elle est amenée à pleurer. Donc moi j'étais sur le plan technique à filmer la situation. Et puis après on avait fait une sorte de débriefing collectif qui se veut avec toute la promotion AS… qui avait ses risques mais on avait bien balisé en amont la notion d'écoute et de bienveillance mutuelle. Et ça s'est excellemment bien passé. Donc ils étaient donc une vingtaine en amphi… alors on les a pas tous… on les a pas tous projetés. Un certain nombre. Mais ils ont beaucoup apprécié cette séquence. Donc ça, ça partait de ma réflexion, plus autodidacte, de la littérature américaine, canadienne, de ce qu'ils disent, de ce qui se fait dans d'autres pays. Par rapport à cette usine à gaz qui était imminente, c'était en 2008, c'est-à-dire comment on va donner du sens à tout ça, quoi ? donc c'était l'objet de mon mémoire cadre d'intégrer la simulation… c'était ma première expérience, 2008, avec une promo aide-soignante.

D'accord, on va revenir en détail là-dessus tout à l'heure. Juste là, pour dire… pour essayer d'évaluer un petit peu à quel pourcentage tu estimes ton activité simulation dans ton quotidien ? Si tu avais à mesurer cette activité dans ton activité globale, ça représenterait quel pourcentage ?

J'ai jamais pensé à cela… mais cette année on monte vraiment en puissance… alors en global je pourrais pas te dire mais si je fais le lien avec l'UI 5.5 là, qu'on va amorcer avec mon collègue, il y a quatre TD dont un est uniquement dédié à la simulation. Donc je dirais 25%, alors par rapport au temps étudiant. Le temps formateur, c'est bien plus parce que je suis sur plusieurs séquences.

Ça représenterait… alors quand je parle de l'activité simulation, c'est bien entendu la partie conception, ingénierie, mise en œuvre, enfin… logistique, et puis évaluation des séances, donc ça représente…

Alors là, il y a un groupe de simulation à l'IFSI qui notamment se charge de la conception des scénarii, donc la sphère logistique. Cela étant dit, sur l'UI 5.5 j'en ai monté avec mon collègue quatre scénarii supplémentaires… en termes de temps, je dirais quatre, cinq heures à peu près…

Par scénario ?

Non au total, au total. Ce matin on a passé une heure et demi pour se mettre d'accord, donc six heures à peu près. Et puis faire valider ça auprès de la référente qui est Anne, du groupe simu, donc allez, disons encore une heure, sept heures.

Pour une séance.

Pour cette séquence qu'on va caler sur l'unité intégrative.

Après en termes d'animation de séances sur une année, ça représente quoi… quel nombre de séances ?

Moi je crois que j'ai dû en faire trois ou quatre. A chaque fois sept heures. Donc entre 21 heures et 28 heures, quoi.

Quand tu dis trois ou quatre…

C'est chaque fois une journée, c'est ça. Je sais plus si j'en ai fait trois ou quatre. Entre 21 heures et 28 heures. Plus les quatre scénarii donc là j'ai dit quoi, sept heures à peu près… donc 28 plus 7, 34. Disons 30 heures.

Sur une année ?

Oui.

Ce qui n'est pas énorme.

Ça… ça démarre. Là on va clairement monter en puissance en 2016. Donc c'est déjà pas mal.

Mais quand on dit une séance, en fait il y a combien d'étudiants à chaque séance ?

Douze.

Et en fait, vous passez toute la promotion ?

Toute la journée avec ce groupe de 12. Il y a 4 scénarii, 2 le matin, 2 l'après-midi. Des fois on arrive même à injecter un cinquième. Ça dépend du feedback des étudiants.

Donc ça veut dire que tous les formateurs interviennent ?

On est deux formateurs sur cette journée-là.

Mais du coup, il n'y a pas toute la promotion qui en bénéficie alors ?

Alors ça dépend du turn over, c'est lissé dans le temps, donc il y a d'autres groupes, avec d'autres formateurs. Alors à l'émergence du projet, c'était de caler ça sur le volontariat. Pseudo-volontariat dans le sens où on invite fortement ceux qui sont en grande difficulté.

Au niveau des étudiants ?

C'est ça.

Ah oui…

Et là ce volontariat, il va clairement rentrer dans du systématique pour tous. Ça va être le cas de la 5.5. Tous les étudiants vont passer sur à chaque fois une matinée ou une après-midi. Donc là l'objectif c'est de caler à peu près cent six étudiants sur la 5.5 pendant quatre jours.

Oui, donc là, ça va monter en puissance sur le nombre de séances et d'heures.

Oui. Bien plus.

OK. Pour quels types d'enseignements est-elle utilisée, la simulation ? (35'37)

Alors moi, c'est ce que j'ai renvoyé à Anne, une des référentes du projet, comme une évidence, c'est clairement adapter la simulation en santé sur des intégratives. Faire ça sur d'autres UE, pas de souci, mais surtout sur l'UI. Parce que l'UI vise pas à produire des connaissances, c'est pas le but de la simu non plus, mais à remobiliser les principales d'entre elles. C'est clairement en pseudo-situation de soin que l'étudiant va devoir, dans sa tête, articuler toute cette usine à gaz des semestres antérieurs. Donc oui, adapter la simu sur l'UI, moi c'est mon évidence. Autre chose qui se fait à ce jour sur la 5.3, qui va se faire même en mode d'évaluation sur la 5.4, et là c'est imminent dans quelques semaines, sur la 5.5.

D'accord, donc là en janvier, ça va être le démarrage de la 5.5.

Tout à fait.

Donc là, tu utilises un simulateur mannequin, un simulateur patient…

Oui, on a deux approches pour des réalités on va dire budgétaires et logistiques, la basse fidélité avec avant des comédiens, maintenant plutôt des infirmières, à l'IFSI 1. Et de la haute-fidélité au X. Voilà. Donc les objectifs pédago sont pas tout à fait les mêmes, que l'on soit ici ou au X.

Donc il y a un partenariat avec le X, mais ça je le verrai peut-être avec la directrice, mais il y a un partenariat avec le X pour utiliser le laboratoire, c'est ça ?

Tout à fait. Le labo a été inauguré maintenant il y a deux ou trois ans. Et qui permet à des formations paramédicales de caler des jours pour les étudiants. Alors à ma connaissance, pour l'instant, seul l'IFSI 1 y va, au niveau des formations paramédicales j'entends. Ç'aurait pu se faire avec G., mais ça s'est pas fait.

Alors on va parler un petit peu de ça, finalement, ce qui t'a amené à la simulation, à l'origine, c'était quoi ? (38'07)

Donc cette approche autodidacte… être convaincu que ça allait avoir un intérêt certain pour les étudiants français. Quand on sait que par ailleurs, outre-Atlantique, c'est déjà développé fortement.

Toi, tu en avais entendu parler ?

Oui, mais c'est le lien avec ce référentiel, qui a été très mal vendu, disons-le. C'est-à-dire comment on va donner du sens à tout ça ? Donc réfléchissons aux méthodes. Et parmi celle-ci, il y a la simulation en santé. Alors au début dans ma réflexion, j'étais sur le principe de l'autoscopie, quoi. Que l'étudiant puisse se voir et s'entendre en étant filmé. Et du coup au fil de mes recherches, ben, ça s'inscrit dans la simulation, le fait de s'entendre et de se voir. Chose qui, dans d'autres méthodes, n'est jamais abordée. Et là, c'est quelque chose d'extrêmement riche, alors difficile à réaliser, ça j'en conviens, mais c'est le prix de la qualité quoi. Que l'étudiant il se rende compte que c'était pas forcément pertinent ce qu'il a pu dire, ou faire. Ou à l'inverse celui qui se dévalorise en permanence, qu'il se rende compte que c'était très pertinent ce qu'il a pu dire ou faire. Et la simu le permet. Alors que les méthodes conventionnelles, ils s'entendent jamais, ils se voient jamais.

Donc là, du coup, la vidéo fait partie intégrante de cette façon de voir les choses, quoi ?

Oui. Alors après en pratique, on fait rarement du back up dans le débriefing, mais on se rend compte que oui, il y a des étudiants qui sont demandeurs, on peut se voir, on peut s'entendre. Parce qu'on a des contraintes aussi techniques… ça on vous en parlera mais… des bouts de ficelle, on fait comme on peut, à l'IFSI 1. Alors qu'au X, bon il y a une plus grande dotation…

Donc là, à l'origine quelque chose d'autodidacte, plutôt un apprentissage autodidacte ? Tu avais expérimenté toi-même ? tu avais eu l'occasion d'expérimenter toi-même en tant que participant à une séance de simulation ? (40'28)

Alors à l'exception de la formation à la simulation A., où j'étais moi-même étudiant… c'était une catastrophe d'ailleurs ! (*rires*)

Ah bon ?

Parce que j'étais dans… dans mon esprit j'étais ailleurs, j'étais pas dans… je m'étais pas intégré dans le postulat de l'étudiant. Mais non, non, j'ai jamais été de l'autre côté de la barrière, entre guillemets.

Ça ne te pose pas de difficultés pour animer les séances de ne pas avoir vécu toi-même cette expérience-là ?

Non, non, non. Bon le fait d'être toujours infirmier, de faire des vacations ponctuelles, ça donne le reflet déjà de la réalité. C'est bien assez pour moi, dans mon esprit, que de renvoyer ma légitimité, quoi. C'est ce que je leur renvoie.

Alors c'était plus en termes de vécu de l'expérience, de ressenti aussi… sur ce que ça pouvait impliquer sur le plan émotionnel aussi… on sait que c'est pas si facile que ça de s'immerger dans…

Non, oui, effectivement, mais….

Donc non. Pas de…

A part cette formation A, non j'ai pas été confronté à ça.

Finalement, quand tu regardes ce format, outre les éléments que tu as déjà évoqués, mais qu'est-ce qui t'attire particulièrement dans le format simulation pleine échelle ? (41'43)

Ben ce que j'ai évoqué tout à l'heure, que c'est une méthode de prédilection qui représente un trait d'union entre la théorie conventionnelle et les réalités de terrain. Apprendre en pouvant se tromper, c'est quelque chose qui est très riche pédagogiquement, quoi. Alors qu'historiquement on leur mettait une pression telle, de ne jamais se tromper ! Que l'erreur n'est pas acceptable. Ça s'entend dans l'absolu bien sûr mais quand on est sur le terrain, il faut éviter de faire des erreurs. Mais que quelqu'un me dise que personne n'a commis d'erreurs, çà… on en commet tout le temps, ça c'est clair. Mais ça c'est une méthode vraiment qui permet cela, qui autorise cela… et du coup on va essayer de dédramatiser des fois la pression que les étudiants se mettent. Et puis l'autre objectif c'est qu'ils se représentent concrètement… C'est quelque chose que les terrains… à juste titre parce que le référentiel leur a

pas été bien vendu, renvoient… ce décalage, entre la théorie et la pratique. Alors qu'il y en ait un, c'est normal, mais des fois, c'est une question de proportion… Quand il y a trop de décalage… l'IFSI est trop loin des réalités de terrain. La MSP, on contacte les collègues infirmières de terrain, et là on est tous les deux en trait d'union, et ce décalage du coup s'amoindrit. C'est pour ça que bon, c'est mon jeu de mot perso hein, c'est une excellente MSP la simulation ! (rires) Et les collègues en sont nostalgiques…

Les collègues de terrain ou les collègues de l'IFSI ?

Les collègues de terrain, de l'IFSI. Moi j'ai toujours entendu que avant ce référentiel qui n'est plus nouveau, la MSP avait sa part de… moi j'appelle ça de théâtralisme, quoi. C'est clair qu'il y a une part de comédie : trois heures qui sont censées résumer quatre semaines, il y a une énorme pression. Mais du coup maintenant, on est passé à l'évaluation continue, qui dans les textes est quand même beaucoup plus pertinente que cette part de théâtre des MSP d'antan. Là maintenant, on est passé du mode « MSP réfractaire » au mode « MSP nostalgique » quoi. (rires) Alors on est nostalgique : ah ! la MSP qu'est-ce que c'était bien ! On savait ce que…. C'est que l'encadrant, le tuteur, il a pas compris, ou pas suffisamment bien compris que son rôle c'était d'évaluer plus de manière informelle. Alors moi, quand je fais des visites de stage, je leur dis « écoutez, c'est pas forcément plus chronophage que ça, mais vous quittez une chambre et vous demandez à l'étudiant « qu'est-ce que t'as compris de ce qui vient de se passer ? », voilà, c'est ça l'évaluation continue ». Plutôt que le théâtralisme des MSP. La simu… ils veulent toujours une MSP… ben la simulation ce serait une sorte de MSP, si je peux utiliser ce jeu de mots, mais c'est professionnalisant. Clairement.

Ça en deviendrait du coup un outil de… rapprochement IFSI-terrains ?

Oui, ben ce que le groupe simulation a déjà mis en œuvre, où un partenariat se développe avec des infirmières du S., notre hôpital de rattachement. Avec une infirmière de tel service, de tel autre, et nous le savons bien, petit à petit, de bouche à oreille, voilà ce qui se fait à l'IFSI. Super méthode… Le retour des infirmières elles-mêmes est en général très positif. Du coup elles ont un autre regard de l'étudiant, que celui qu'elles ont au quotidien en stage, avec on les voit tous ces a priori négatifs « ils savent plus rien faire ! Ce référentiel c'est… », enfin je vous passe les détails…

Parce que du coup, il y a des professionnels qui sont intégrés, qui viennent co-animer avec les formateurs les séances ? ou qui viennent comme acteurs ?

Comme acteurs. Ils ne co-animent pas, ça c'est la plus-value du formateur. Mais ils sont acteurs. C'est même plus pertinent que le comédien, parce que l'infirmière a forcément vécu ce qu'elle a lu dans le scénario qu'on lui a transmis. Forcément elle s'y retrouve quoi. Ça lui parle.

Alors justement, la relation avec le patient simulé, comment ça se passe ? (46'39)

Alors c'est concrètement le groupe simulation qui s'en occupe. Nous on gravite autour du groupe, quand il y a des séances, il y a un certain nombre d'heures dédiées par formateur sur les séances de simu. On se met dans l'emploi du temps mais c'est le groupe de simu qui a la relation avec l'infirmière de terrain quoi. Donc concrètement elle envoie un mail avec les exemples des scénarii qui seront vus durant la journée. Elle devra s'approprier le script de son rôle.

Et toi, du coup, en tant que formateur intervenant comme ça en n'ayant pas forcément été associé à cette phase de briefing si j'ose dire du patient, comment ça se passe la relation avec le patient simulé au sein de la séance ?

Alors le jour-même on se rencontre, des fois on se connait, des fois on se connait pas, moi j'ai un rôle de soutien de ce qu'une collègue du groupe simu aura dit et fait, quoi, voilà. Un soutien notamment sur la faisabilité lors de la situation. Mais bon mais après il y a des problématiques je dirais matérielles, logistiques. C'est un rôle de soutien bien modeste. On n'a pas à leur dire leur rôle dans le détail, elles le connaissent. Encore une fois elles l'ont vécu, les patients qu'elles doivent jouer, elles en ont pris en charge je ne sais combien de fois… C'est plus sur des éléments de forme. On leur demande notamment sur le débriefing d'être amenées à participer. Les étudiants d'ailleurs des fois spontanément sollicitent les acteurs, ils sollicitent l'acteur patient, qui renvoie après son expertise.

Quand tu utilises le simulateur mannequin, finalement quel est ton rapport à l'aspect technique de la chose ?

Alors moi, la seule plus-value que je vois à un simulateur mannequin dans de la haute-fidélité, c'est sa voix off. Alors si je me trompe pas, au X, on a un simulateur de près de 80 000 euros avec pleins de moyens à côté, ce qu'on n'a pas. Et ce que j'estime être « gadgets », parce que c'est pas forcément très fidèle, comme la sudation, les lèvres cyanosées, bon c'est franchement peu fidèle… Il y a pas mal de contraintes techniques, je pense aux administrations de médicaments dans la perfusion. Par contre, l'intérêt, si on veut s'inspirer de la réalité, c'est que

le formateur n'est plus dans la salle et la voix off permet de démultiplier autant de fois les paroles de patients quoi. Le seul intérêt majeur que je vois au mannequin, c'est la voix off. Clairement.

Par rapport à l'aspect très pratico-pratique de la gestion du mannequin, toi tu le gères ou…

On a… non, c'est pas géré par le formateur, on a un appariteur qui est rémunéré sur la journée, et qui est avec nous sur le plan technique sur le mannequin…

Donc vous êtes complètement dégagés de ces aspects gestion technique, technologie…

Tout à fait.

C'est confortable, du coup…

Ça l'est, oui. Clairement. Surtout quand on amorce le projet. Et puis c'est bien assez cher, il faut qu'il y ait de l'assistance aussi.

Alors je vais te poser une question assez précise où je vais te demander de te situer dans ton engagement dans le format simulation pleine échelle. Donc pour toi, dirais-tu que ton engagement dans le format simulation relève, premièrement, du registre du consentement (la simulation est quelque chose de prescrit par les textes, il faut en faire, donc tu en fais), deuxièmement, d'une adhésion (tu penses que c'est un format qui est pertinent pour la formation infirmière), troisièmement d'une implication forte (tu fais des investissements personnels pour développer au mieux et conduire au mieux ce format) ou quatrièmement d'un engagement tel qu'il dépasse finalement le cadre de ton activité à l'IFSI, même sur du temps personnel. Voilà, comment tu te situerais ? (51'16)

Alors à G., je me serais situé sur le 4, mais ici, ne faisant pas partie du groupe simulation, plutôt niveau 3.

OK. Le groupe simulation ici, tu dis je n'en fais pas partie. Pour quelles raisons ?

Il était déjà lancé avant que j'arrive.

D'accord. Et donc il n'y a pas eu… tu n'as pas souhaité…

Non, ben la chose est déjà bien avancée, réfléchie entre elles… donc ça sert à rien de se greffer à des choses qui existent déjà et qui se mettent en place.

C'est un regret ? C'est pas un regret ?

Non, non. C'est bien conduit. Il y a une dynamique institutionnelle. Non, je suis force de proposition, quatre scénarii sur la 5.5 qui vont être donc discutés avec Anne le 10 décembre. Donc non, ça suit son cours.

Donc tu dis niveau 3 implication forte avec des investissements pour utiliser ce format. Quels types d'investissement cette activité te demande finalement ? Ou t'a demandé ?

La construction des… multiplier la base de données quoi, dans les scénarii, donc ça, ça prend un certain temps, et puis à part ça, c'est tout.

Donc du temps…

Oui, certain. Du temps pour caler des scénarii qui se veulent le plus possible le reflet de patients quoi.

D'accord. Qu'est-ce que ça te coûte ?

Qu'est-ce que ça me coûte ? ben j'y vois pas d'inconvénient ou autre… ça me coûte… étrange comme question… alors sur le plan financier, ça me coûte rien… forcément ça coûte de la réflexion. Mais je crois clairement qu'on va dans le bon sens. C'est chronophage alors ça coûte du temps, mais c'est le prix de la qualité. Donc tout dépend de l'organisation en interne et du temps qu'on consacre à vraiment des choses importantes. Et laisser des fois de côté des aspects secondaires qui méritent pas d'être chronophage.

Et ça c'est considéré comme quelque chose qui est essentiel ?

Oui, clairement. Clairement. Et qui est perçu par notre directrice comme tel.

Donc tu as parlé tout à l'heure de la formation que tu as suivi… le master class…

C'est ça.

Qu'est-ce que cette formation t'a apporté ? (54'17)

Alors une semaine de master class, ce qui m'a renvoyé la difficulté d'être de l'autre côté de la barrière comme j'avais dit tout à l'heure. Où on était trois sur un scénario et je me suis moi, personnellement, pas rendu compte de… on n'était pas trois, on était deux et je me suis pas rendu compte de certaines choses alors que je l'ai fait et je le fais toujours dans la vraie vie en tant qu'infirmier. Mais bon, c'est pas grave. Donc euh… oui la charge émotionnelle qu'il faut bien anticiper dans le temps de briefing. L'importance après la situation d'immersion qui est le débriefing. Même le temps le plus important. Qui est de prendre un petit peu de recul justement et puis de faire le lien entre la théorie et la pratique. A part ce vécu, en étant dans l'immersion, chose que j'avais pas connue avant, ça m'a rien appris de particulier que je ne savais déjà.

C'est-à-dire que tu t'étais formé toi-même et tu avais déjà les bases…

Oui, oui. Alors formé c'est un… formé quoi, suffisamment pour bien percevoir les tenants et les aboutissants de cette méthode quoi.

Tu attendais autre chose de cette formation ?

Euh… alors il y a un moment donné où ils nous ont mis en situation sur la composante je dirais du projet, à le vendre pour obtenir des financements. Et là ils nous ont… je pense qu'ils nous ont fait ça beaucoup trop rapidement. Ils étaient même dans la caricature je crois. Où à travers l'approche des jeux de rôle les organisateurs ont joué le rôle du directeur du conseil régional et puis nous on faisait notre propre rôle. Et ils auraient dû nous laisser un temps pour préparer notre argumentaire, qui n'était pas suffisant. Préparer un appel à projet c'est un… ça prend beaucoup de temps à le faire et voilà, juste un petit temps préalable avant l'entretien, du coup, on s'est pas trop mis d'accord sur nos arguments et… voilà. C'est juste ce petit bémol. Sinon ça s'est très bien passé.

Qu'est-ce que tu en as retiré pour ta pratique concrètement ?

Ben de confirmer ce que je percevais déjà, sur la… encore une fois l'importance du briefing. Sur l'écoute et la bienveillance mutuelle. Et qu'ils se permettent l'erreur, on va dédramatiser ça. C'est quelque chose d'essentiel. Leur dire notamment aussi à nos étudiants qu'on a été confronté comme eux à cela, ce qui est effectivement le cas, hein… et du coup on est tous dans le même bateau, hein. Et puis après le débriefing sur tous ces liens théoriques qui est ce trait d'union entre les savoirs et… c'est quelque chose qu'ils ont vraiment beaucoup de mal… notamment sur les compétences. Qu'est-ce que c'est abstrait le mot compétence ! Même en troisième année. Alors de manière pragmatique, des fois ils se souviennent même plus des dix compétences qui sont sur leur feuille de stage. Alors en première année j'entends, en deuxième année un peu moins, mais quand on fait de la simu auprès des troisième année et qu'on leur dit « ça renvoie à quelle compétence ? », c'est le silence… Donc du coup, leur difficulté me fait m'autoévaluer : pourquoi c'est si abstrait que ça ? Donc il y a des points de réajustement sur comment mieux leur vendre quand ils font leur premier ou deuxième stage en première année ? Comment mieux leur vendre les compétences, on a amorcé des choses, là, cette année pour les première année.

Avec la simulation ?

Non, c'est des liens… si vous voulez c'est… voilà, il y a pleins de choses qui doivent être en lien… pour donner une cohérence quoi.

Un maillage qui doit être fait ?

Oui. Et la simu il faut l'intégrer sur les UI donc il y a forcément des liens avec toutes les UE du ou des semestres antérieurs.

Je reviens encore à la formation, là, donc il y a eu cette formation chez A. Tu disais que tu avais fait ton mémoire sur la simulation…

Alors en partie sur la simulation. D'une manière plus générale sur l'approche des TIC, des technologies de l'information et de la communication par rapport à ce nouveau référentiel. Voilà. Et dans les axes d'amélioration, il y avait… oui, il y a clairement le développement de cette méthode émergente en France.

OK. Il y a eu d'autres formations, d'autres participations à des journées, des colloques ?

Alors j'ai eu l'occasion oui de participer aux premières journées de la simulation à Brest. Ça c'était en 2009 ou 2010, je crois. Très riche. Qui confirmait le fait que, oui, quand j'étais à G., on se disait « ça c'est quelque chose qu'il faut qu'on développe aussi chez nous ». Donc oui, ce premier colloque de la simu en France. Avec le laboratoire UBO, université de Bretagne Occidentale, si je me souviens bien. Et le Dr Morgan Jaffrelot, un passionné de première, et qui a bien vendu ça, clairement ! (rires)

Alors revenons à l'IFSI, tu disais que finalement c'était une des raisons qui t'avaient amené ici, c'était peut-être la raison ?

Une d'entre elles.

D'accord. Alors quelle est selon toi la place de la simulation dans le projet pédagogique de l'institut ? (1h00'26)

Ben elle est prépondérante. C'est un axe stratégique de la directrice. Elle nous l'a annoncé lors d'un séminaire qu'il y avait deux orientations : le projet sur les unités intégratives, projet dont je suis l'instigateur, et puis l'autre axe, c'est la simu. Donc forcément une place prépondérante parce que c'est des directives institutionnelles. Et ce qui est bien, c'est que ça part de l'équipe, notamment du groupe simu. Et la directrice en est convaincue, du coup, il y a un retour, c'est un projet institutionnel. Parce que dans d'autres réalités, on peut avoir des directives qui sont pas forcément du fait de l'équipe quoi.

C'est monté de l'équipe au départ ?

Ah oui, clairement. Via Anne. Alors Anne que j'avais rencontrée à ces réunions au X, qui a intégré un petit peu plus tard ce projet, et qui a intégré après les quelques réunions au X. Alors au départ… c'était en 2010, dans les réunions du X, j'étais le seul formateur paramédical. Voilà. Super intéressant. Faut que j'aille faire un tour. C'était à partir d'un contact de Laerdal qui me dit « il y a des réunions qui se font au X, avec un projet de simulation en santé » et puis j'arrive dans des réunions entre médecins, je suis le seul paramédical !

Tu étais déjà à l'IFSI ? Non ?

En 2009, donc j'intègre l'IFSI G. et puis peu de temps après vient ce contact Laerdal, je vais faire un tour au X, voir qu'est-ce qu'ils racontent, et puis tiens, c'est clairement transposable pour nos étudiants infirmiers. Voilà. Donc le projet il murit mais que dans ma tête, malgré tout ce que j'ai essayé de faire comprendre aux collègues. Après, pour plusieurs raisons, notamment managériales, ça s'est pas fait, donc je vais voir ailleurs. Donc du coup, dans notre GCS, il y a que l'IFSI 1, grâce au groupe simulation, qui met ça en place pour des étudiants infirmiers. A ce jour. Même l'IFSI du X ne propose pas ça à leurs étudiants alors qu'ils ont leur labo chez eux quoi !

Donc c'est très personne-dépendant finalement ?

Oui, oui, il y a un peu de ça.

Là, il y a donc un groupe simulation, il y a d'autres formateurs qui… tous les formateurs interviennent ?

Alors c'est institutionnel : à terme il faut qu'ils soient tous formés.

Comment la simulation est vécue dans l'équipe, par l'ensemble du collectif ? (1h03'31)

Oh, moi, ma perception, c'est que c'est difficile pour d'autres instituts de formation que de l'intégrer. Mais en même temps les AS ils s'y sont mis il y a quelques semaines, les AP aussi. Les IFMEM je crois pas encore.

Mais au sein de l'équipe IFSI ?

Moi j'ai qu'un recul d'un an et demi ici… c'est globalement quelque chose de très positif. Mais j'ai perçu que certains formateurs avaient beaucoup de mal à intégrer ces séances-là…

Il y a une difficulté particulière ?

Je sais pas… enfin le côté historique du formateur, quoi…

C'est-à-dire ?

Ben, il y a… dans le débriefing on est amené à les écouter, plus eux que nous. Compliqué ça, de savoir se taire, hein… moi ça me pose pas de problème, au contraire. Plus vous parlez, mieux ce sera. Mais pour d'autres, ce côté historique de parler… *(On frappe à la porte)…* Excusez-moi… *(Interruption)*

Oui, donc on parlait de l'équipe et de la place de la simulation dans le projet… Concrètement quel est le soutien apporté par la direction pour le développement des compétences des formateurs ? (1h05'08)

Envoyer les formateurs en formation.

Tous les formateurs partent en formation.

C'est ça. C'est institutionnel, la plupart sont déjà formés à ce jour.

C'est un soutien important ?

Clairement, oui. En un an et demi, j'ai fait plus de formations ici qu'en quatre en et demi auparavant. Donc dans la mesure du possible, il faut y aller. Même si on est au taquet dans nos agendas, c'est super important.

Comment… alors, le groupe formateurs simulation, certes, tu n'en fais pas partie mais tu animes des formations, donc quand vous êtes entre vous, dans un collectif de formateurs en lien avec cette activité, comment tu décrirais le climat entre vous ?

Positif, oui. On en parle notamment dans des séminaires pédagogiques, assez positif. Il y a eu un séminaire en 2014 où il y a eu tout une après-midi pour essayer de co-construire justement des scénarii. A posteriori, on s'est rendu compte justement qu'il nous fallait plus de temps, mais il y a une bonne dynamique quoi. On s'est mis en groupe. On a essayé de monter différents scénarii qui soient plausibles. Moi, je perçois une bonne dynamique d'ensemble.

Alors revenons à toi. Quels bénéfices éventuels la simulation t'apporte-t-elle sur un plan personnel ? (1h06'38)

Sur un plan personnel ?... compliquée la question… je vois pas. Je vois pas.

Sur un plan professionnel ?

Ah professionnel… on est en plein dans… en plein dedans, en plein dans la pédagogie. De renvoyer à l'étudiant la mesure des écarts. Entre ce qu'il nous vend et ce vers quoi il doit tendre. Donc c'est une méthode de prédilection sur l'évaluation de ces écarts. Donc là, c'est bien plus propice cette méthode que je dirais la méthode classique du cas clinique à travailler avec quelques questions derrière quoi. Enfin c'est pas le formateur-prompteur, même si je suis un peu péjoratif en disant ça, c'est le formateur qui écoute, qui se tait, qui laisse les autres parler et qui, oui, est dans une posture d'animateur, de facilitateur, c'est important ça aussi. Et qui en groupe, va faire en sorte que les autres renvoient à cet étudiant très en difficulté qu'il évolue dans son approche, dans ses connaissances théoriques, dans sa communication… Professionnellement oui, j'y trouve énormément d'épanouissement, c'est clair. Personnellement… je vois pas trop le lien avec ma vie personnelle.

D'accord.

Alors ça renvoie peut-être à mes… je pense… à ce que sont mes qualités… je te disais l'écoute, l'autoévaluation, oui, sur le plan personnel… J'essaie toujours de me remettre en question. Faut pas rester sur ses évidences.

Est-ce que tu dirais qu'il y a des compétences particulières à développer pour animer ces séances-là ? (1h08'34)

Ah oui, c'est exigeant ! C'est peut-être pour ça que certains formateurs sont en difficulté, ou pensent être en difficulté là-dedans. Sur les temps de débriefing. Animer… animer un groupe quand celui-ci, en partie, s'est trompé lourdement, c'est très exigeant. Mais encore une fois, si on a bien briefé en amont, la plupart du temps ça se passe très bien. Moi j'ai pas eu de situation de clash, où l'étudiant aurait mal vécu ceci, cela… D'autres apparemment ont connu ça mais il faut bien vendre la méthode, notamment sur le temps de briefing quoi. Ça c'est super important. Si on occulte cette première partie-là, ben derrière on peut avoir des essuyages de plâtre, et là on va avoir beaucoup de mal concrètement à débriefer, quoi. Mais moi, c'est quelque chose que j'attends en même temps… alors à la limite, le curseur il est difficile. J'attends qu'ils soient en difficulté, parce qu'on va mieux conscientiser les choses… alors c'est peut-être le côté sadique du formateur, mais quand j'étais infirmier c'était la même approche… on va mieux conscientiser les choses quand on est devant le fait accompli de l'erreur. Mais passez-moi l'expression, l'étudiant qui va dire « oh putain, c'est pas ça que j'aurais dû dire… oui je comprends mieux, j'aurais pas dû dire ou faire ça », là je me dis, à ce moment précis, quand il est en difficulté, qu'il le verbalise, il a capté.

Il y a la confrontation à l'obstacle.

C'est ça. Voilà. Et il est en train de le surmonter l'obstacle. Alors à chaud, quand vous êtes formateur, faut pas essayer de le rassurer pour le rassurer, et on retrouve le formateur qui s'écoute parler… A chaud c'est difficile de se taire et puis de laisser les autres étudiants qui, des fois spontanément, vont… vont rassurer, consoler un petit peu l'étudiant qui a été très en difficulté… Mais ces choses-là, il faut les voir à froid aussi. Parce que, avec l'expérience, comme je le disais tout à l'heure, tout n'est pas à ingurgiter à chaud… c'est pas tout, tout de suite, à froid il va peut-être mieux percevoir les choses, mûrir quoi, on prend un temps, comme un fruit… c'est des mois quoi… pour bien mûrir.

Et ça, du coup, tu ne le vois pas… à froid.

Alors des fois je le vois. Quand je revois cet étudiant en stage par exemple. Ou sur une autre UE. Ou quand l'étudiant lui-même spontanément revient me voir. Et là, si, à froid, on s'en rend compte. On s'en rend compte. Des fois, je renvoie même à l'étudiant en TD… le côté quelque fois provocateur que je peux avoir… dans la bienveillance, hein, ils commencent à me connaitre. Que… « Ah oui, t'as mûri, là, tu dis des choses plus sensées que… ». Effectivement.

Alors on en était aux bénéfices de la simulation pour toi. Quelles sont les contraintes ou inconvénients que l'activité simulation génère pour toi ? (1h11'58)

Alors pour moi, mais je pense que c'est à l'image institutionnelle, c'est une chronophagie… caler ça dans le dispositif de formation. Les coûts, très importants.

Alors ça c'est pour l'institution…

Oui, l'institution

Et pour toi ?

Oui, c'est pas moi qui vais faire le chèque, c'est clair. Mais ça impacte forcément sur chacun d'entre nous. Là, concrètement, on a eu des travaux durant la période estivale, avec une vraie chambre et une vitre sans tain quoi. Et derrière la vitre sans tain, on n'a rien pour l'instant, pas de régie avec toute la technique, on n'a rien de tout ça. Donc les contraintes institutionnelles impactent forcément sur…

Sur votre activité…

Ben oui, forcément. C'est lié.

J'allais te demander… qu'est-ce qui fait que tu continues ? (1h12'55)

Ben malgré le fait qu'on fasse des bouts de ficelle la simu à l'IFSI, je pense que si on n'a pas de dotation très importante, les objectifs sont satisfaits. Alors objectivement, le groupe simu a calé une feuille d'évaluation, où les étudiants, pour l'extrême majorité d'entre eux cotent jusqu'à dix, sur une échelle de zéro à dix, le retour qu'ils ont eu de leur journée de simulation. Déjà qu'ils s'autoévaluent et qu'ils nous disent que c'était positif, voire très positif, nous fait dire on va dans le bon sens. Clairement. Et… et puis la méthode renvoie à quelque chose qui était un peu insoupçonné en termes d'objectifs : la représentation qu'ils ont du formateur.

C'est-à-dire ?

Ce côté… ce côté où on est proche d'eux pendant une journée. Et qu'ils se rendent compte qu'on est… oui, on leur met des notes, comme ils nous le font souvent savoir… mais là, on est dans de la réflexion ensemble, on discute de choses et d'autres… on est physiquement à côté d'eux quand on débriefe, et pas dans l'estrade en amphithéâtre… et du coup, ils évoluent… ils évoluent, je pense pour certains d'entre eux, leurs représentations qu'ils ont du formateur. Voilà. Je suis pas un professeur, quoi.

Tu veux dire que la relation pédagogique elle est différente ?

Ben… elle évolue ouais avec cette approche-là. Déjà petits groupes, sur le plan qualitatif… un peu comme les FGSU sur trois jours. C'est… des fois ils sont amenés à nous tutoyer par erreur… et tout de suite après ils nous vouvoient… là, objectivement, là aussi je me dis, c'est plus le professeur qui a des… qui a une vision stratosphérique si tu veux de la pédagogie, non c'est… ils nous voient non pas comme un professeur mais comme un professionnel de santé.

Ça c'est important pour toi ?

Ah ben c'est essentiel ! C'est essentiel. C'est clairement essentiel. Du coup, ça permet aussi de réduire ce décalage.

Toujours ce fameux lien terrain-IFSI

C'est… c'est essentiel. Qu'il y ait un décalage c'est normal. Evidemment qu'il y a un décalage. Moi j'ai pas connaissance de formations de par le monde qui ne soient pas en alternance, pour devenir infirmier. Je ne sais pas. Je ne crois pas en tout cas. Il y a toujours plus ou moins cette notion d'alternance. Après les dispositifs, la culture, les moyens de tel ou tel pays font qu'il y des fois des petites subtilités mais globalement il y a toujours une alternance. Donc qu'il y ait un décalage c'est normal. Après c'est une question de proportion dans ce décalage. En partie je donnerais raison à des réalités de terrain qui diraient « ah, mais on vous transmet ça alors que ça existe plus ». donc nous, on essaie aussi dans notre fiche de poste d'avoir cette veille, entre guillemets, professionnelle. Et moi je l'aie en faisant des vacations. Et puis pour des raisons d'argent aussi disons-le.

OK. Par rapport à la conception ou à la conduite des séances, est-ce que toi tu rencontres des difficultés, quelles qu'elles soient (1h16'16)

Dans la conduite de séances de simulation ?

Oui, dans la conception de scénario par exemple, ou dans la conduite des séances.

Non.

Pas de difficulté.

Des difficultés inhérentes à des étudiants qui auraient été très en difficulté… mais moi j'ai pas eu de clash particulier, non. Pas de difficulté particulière.

D'accord. Est-ce que la simulation a changé quelque chose dans tes pratiques pédagogiques quotidiennes ? (1h16'39)

Ben ça… ça fait évoluer nos méthodes. Ça nous renvoie à ce changement de posture. Mais que moi, personnellement j'avais déjà intégré depuis 2009. J'ai pas eu de changement de posture, j'ai pas connu l'ancien référentiel.

D'emblée tu étais dans cette posture-là ?

Directement oui. A posteriori, je me rends compte que je faisais déjà un peu de la simu, alors sans filmer bien sûr, quand j'étais infirmier.

C'est-à-dire ?

C'est-à-dire que, voilà, tu m'as vu faire le soin, maintenant on va de nouveau faire le soin un autre jour avec le patient, et c'est toi qui y vas, moi je fais rien. C'est toi qui gères l'ensemble de la situation, et pas uniquement à lui piquer le bras. Mais à gérer la composante organisationnelle…

Tu étais déjà dans cette posture de retrait…

C'est ça. C'est ça. Et on sort de la chambre « t'en as pensé quoi ? » et tu es dans le débriefing !

Donc c'était un peu naturel…

Ben, j'aime pas trop ce terme « naturel », parce que c'est des fois ce que les étudiants nous renvoient sur la communication « c'est naturel », c'est de l'instinctif, alors que non, c'est du registre de la compétence. J'ai conscientisé… je pense avoir conscientisé l'importance, quand j'étais infirmier, que l'étudiant fasse de lui-même. Voilà. Donc en soi, c'est pas naturel parce qu'il y a une réflexion quoi.

D'accord

Donc… et puis, quand il fait, j'essaie d'anticiper le niveau d'erreur, au regard du soin, de l'instabilité du patient. Des fois bien sûr quand vous sentez pas, entre guillemets, l'étudiant, je lui faisais des choses indirectes, quoi, sans toucher directement le patient mais quand vous percevez à l'inverse un potentiel, là, vous allez monter le niveau d'exigence et j'ai été amener à faire… à demander plus, si les étudiants avaient ce potentiel.

D'accord.

Et puis, a posteriori je me rends compte oui, que je faisais déjà un peu de la simulation. C'était ma démarche. Il y a des collègues qui comprenaient pas pourquoi des fois je leur demandais de tout faire. Et ils disaient « tu te sers d'eux » quoi. Alors ils me le disaient gentiment hein… quoique… l'air de dire « tu fais ton feignant ». Comme un tour en réanimation, c'est beaucoup de tours, toutes les trois heures, … « tu vas faire le tour, moi je fais rien »…

C'était pas forcément compris ça ?

Oui, je l'ai peut-être mal vendu. Mais clairement, il y avait une démarche derrière ça. Que l'étudiant comprenne bien, à travers ma démarche, la réalité du monde du travail qui va l'attendre.

Donc l'autonomiser finalement.

C'est ça. Clairement.

OK… Une question qui va te paraitre encore redondante… quelle est ta perception de toi-même comme formateur dans cette activité-là ? (1h19'45)

Oui, effectivement elle est redondante (rires)…

Ça fait rien j'assume !

Ma perception de moi-même… ben on a parlé de mes… de ce que je pensais être mes qualités… mes compétences. j'y ai répondu je crois.

D'accord. Alors sur quels critères tu évalues ta propre action au terme d'une séance de simulation ? (1h20'11)

Alors il y a une grille d'éval. qui nous est proposée par le groupe simulation, et qui reprend une sorte de fil conducteur sur le débriefing. Voilà. J'ai été moi-même, comme d'autres collègues, évalué par notamment Anne.

Donc une évaluation par un pair. Et toi ta propre évaluation ? Ton autoévaluation tu la fais sur quelle base ?

Ben à l'image de cette grille d'évaluation. C'est de les écouter sur leurs ressentis, et après on décline une sorte de fil conducteur de la situation qu'ils ont vécue, j'allais oublier la prise de recul nécessaire sur les UE et sur les compétences… Ne jamais oublier aussi l'axe communication qui est essentiel, je fais les liens avec les UE gestion des risques, qui fait partie de ces UE transversales sur le facteur humain, ça c'est quelque chose de très important. Donc voilà, j'essaie de m'autoévaluer sur tous ces points-là.

Comment tu te représentes une simulation réussie ? (1h21'27)

Ben quand les étudiants nous renvoient à la fin de la journée que… qu'ils ont appris des choses. Et pas uniquement théoriques, mais sur eux-mêmes. Quand, de manière pragmatique ils disent que… ils cotent à dix leur satisfaction sur la séquence. Euh… autre critère : quand l'actrice infirmière aussi renvoie qu'elle se représente autrement l'étudiant. Et puis quand avec mon ou ma collègue on a passé une bonne journée et qu'il n'y a pas eu de… de points d'échauffement… c'est que ça se passe bien.

Imaginons un scénario improbable : demain la direction de l'IFSI décide de stopper l'activité simulation pour x raisons, quel serait ton sentiment ? (1h22'21)

Un beau gâchis. L'investissement de mes collègues, le mien… Et une belle erreur stratégique. Clairement.

Qu'est-ce que tu y perdrais ?

Qu'est-ce que j'y perdrais ? Ben de la motivation. Sûrement oui. C'est ce trait d'union comme je disais tout à l'heure… et je perdrais ce trait d'union. Alors il y a d'autres méthodes, hein, parce qu'on diversifie les méthodes, mais ouais on va beaucoup perdre…

Eventuellement est-ce que tu y gagnerais quelque chose ?

A ce qu'il n'y en ait plus ? Non, non. Je vois pas en quoi. Peut-être du temps, mais pour faire autre chose moins bien quoi.

D'accord. Donc imaginons que le scénario n'arrive pas, tout va bien, la simulation continue de se développer et de monter en puissance, qu'est-ce qui en revanche pourrait t'amener à te désengager de cette activité ? (1h23'23)

Ben… Le… oui le… la perte du fil conducteur par les orientations stratégiques quoi. Si ça ne devient plus une méthode de premier plan.

Oui, même si ça existe quand même…

Ben c'est toujours pareil, la conduite de projet, faut un chef hein, c'est péjoratif ce que je dis « faut un chef »… mais il faut quelqu'un qui l'incarne. Ouais, quelqu'un ou un petit groupe de personnes qui l'incarnent oui. Avec le pivot quand ça marche bien, pour écouter quand ça marche moins bien. Ça c'est très important, incarner le projet. Et si la tête pensante, en tout cas à minima, la tête budgétaire disparait, évidemment derrière il y a une démotivation.

L'absence de moyens suffisants peut être…

Oui, alors les moyens, nous clairement ils sont insuffisants, mais bon il y a quand même des travaux, une chambre dédiée à la simulation… pas que d'ailleurs, notre partenariat avec le X… C'est des choses qui sont effectives. C'est pas… on n'en est plus évidemment à la réflexion quoi. Après ici, on a un contexte interne d'éventuel déménagement. Apparemment ça fait sept, huit ans que ça dure. Il y a du politico-budgétaire qui me dépasse largement, mais qui explique qu'on peut pas non plus amorcer trop de travaux si nous sommes amenés à terme, je ne sais pas quand, à déménager.

Bien sûr. OK. Donc voilà pour cette partie. On va finir par deux ou trois questions sur l'aspect un peu plus opérationnel. Comment tu t'y prends pour concevoir une séance ? Là tu viens de faire des scénarios, comment tu t'y es pris concrètement ? (1h25'29)

Ben la séquence avec mon ou ma collègue, c'est de se mettre d'accord sur le scénario, d'envisager… d'anticiper la faisabilité d'ordre technique, dispositifs médicaux, etc., de veiller à ce que l'infirmière comédienne ait bien compris les objectifs pédagogiques de la séquence et puis d'essayer dans les éléments de réponse, entre guillemets, de percevoir les écarts. C'est-à-dire au regard de chaque objectifs, qu'est-ce qu'on attend d'eux quoi. Alors notamment dans les objectifs, surtout dans la basse fidélité, c'est des objectifs qui tournent autour des aspects de communication. Donc communication adaptée auprès de… j'en sais rien moi… prise en charge palliative, ou de l'annonce de diagnostic d'un cancer, ou d'une situation d'urgence, la chose c'est de se mettre d'accord.

Tu as évoqué plusieurs fois la basse fidélité…

Oui, moi de ce que j'en ai compris, c'est qu'on n'est pas dans… on n'a pas du mannequin qui permet de reproduire certaines choses comme… je sais pas… des variations, des fréquences cardiaques ou autres… J'entends basse fidélité le… une certaine limite technique quoi.

Donc tu as dit que vous conceviez avec ton collègue, en binôme. Vous animez aussi la séance en binôme, toujours… ou à plusieurs ?

On co-anime à deux.

Comment ça s'organise la co-animation ?

Ben on fait un turn over. Quand on présente le premier scenario, ben il y en a un qui va donner le dossier, présenter à minima ce qu'on attend aux étudiants. Après il y en a un autre qui va filmer. Derrière la caméra. Et puis celui qui filme n'est pas celui qui va débriefer. Après on inverse.

Pour quelle raison ce choix ?

Ben y a un turn over. Quoi puisse toucher un petit peu à tous les postes quoi. Tant au niveau technique que débriefeur.

D'accord. Est-ce qu'il y a une… un rôle particulier que tu préfères ?

Non, tous.

Au niveau technique aussi…

Ben après, au niveau des aides-soignants, j'ai été un peu l'instigateur du projet, dans le module 5. Et… mais j'étais derrière la caméra toute la journée quoi. Donc non, c'est bien de toucher à tout.

OK. Dans quel état d'esprit es-tu avant de débuter une séance ?

Ça va. J'espère que les étudiants vont participer, qu'on va bien leur vendre ces notions d'écoute et de bienveillance mutuelle, ça c'est important. Oui, et qu'ils parlent le plus possible dans le débriefing quoi. Parce que quand ils parlent peu, c'est le travers du formateur qui va s'écouter parler. Et ça c'est… ça n'a que peu d'intérêt justement dans la conscientisation. Faut que l'étudiant verbalise pour intégrer.

Ça c'est un stress pour toi ou pas plus que ça ?

Oh, c'est stressant en soi oui, s'il y a toujours un blanc… mais en général non. Au début il y a toujours une petite difficulté au démarrage du premier scénario. Puis les étudiants s'étalonnent au fil de la journée. Mais c'est vrai que le premier n'est pas le quatrième quoi. Clairement.

Oui, d'où l'importance d'en faire plusieurs ?

Oui, oui. Ils se disent aussi… ah, c'est le travers de l'étudiant en mode scolaire quoi… « bon dans la journée il va forcément y avoir l'arrêt cardiaque ! » (*rires*)… ils attendent… ils attendent l'arrêt. C'est du bouche à oreille, je sais pas trop d'où ça vient, mais ils savent qu'au X c'est vrai qu'on met toujours un scénario bien plus compliqué que les autres parce que c'est de la haut fidélité, et qu'un moment donné il y a de l'ACR quoi. De l'arrêt cardiorespiratoire. Donc du coup, là ils se disent « ça va être pour toi, l'arrêt ! » *(rires)*

Très bien. Bon écoute, nous arrivons au terme de mes questions. Merci. Est-ce que tu aurais éventuellement quelque chose à ajouter qu'on n'aurait pas évoqué et qui te paraitrait importante ? (1h30'03)

Non, sur ton travail dans le détail… ou les modalités de ta présentation… et puis s'il y a une publication derrière ?

Oui, tu veux dire sur la suite de… oui, bien entendu j'espère bien qu'il y aura… alors il y aura une communication de toute façon à l'équipe, ça c'est sûr. Notamment dans le focus group, puisqu'il y aura les premiers résultats… alors ils seront partiels évidemment et provisoires… (suite des explications) et *Fin de l'entretien.*

Franck – Entretien n°2 : débriefing à chaud - janvier 2016 – durée 5'20

Contexte : hall de la fac, en présence de Nora (son binôme)

Donc un petit débriefing juste pour faire le point. J'aimerais savoir un petit peu comment tu te sens à la fin de cette séance, à la fin de cette journée ?

C'est intensif mais ça va. C'est assez exigeant pour bien suivre le fil conducteur dans le débriefing mais ça va, je me sens bien.

D'accord. Comment s'est passée cette journée de ton point de vue ? (0'25)

Donc intensive. Bonne nécessité d'anticiper et d'être raccord avec la collègue. Mais je pense que ça s'est… ça s'est retrouvé. Il n'y a pas eu de bug. Il y a eu une cohésion de la petite équipe.

La petite équipe, tu veux dire…

Ben on est que deux quoi. Pour être cohérent auprès des étudiants. Là, j'ai pas eu le temps de voir les questionnaires mais je suppose qu'il est plutôt satisfaisant.

D'accord. Qu'est-ce qui selon toi a bien marché ? qu'est-ce qui est l'épisode le plus satisfaisant de la séance, si tu avais à en choisir un ? (1'02)

Que un certain nombre d'étudiants ont bien pris conscience de ce qui les attendra en service, voilà. Ils ont bien pris la mesure…

Qu'est-ce qui te fait dire ça ?

Leurs propos, leur autoévaluation, leur prise de recul sur certaines UE. La plupart d'entre eux étaient en capacité de décliner les liens avec telle ou telle UE et il y en avait beaucoup. Ils se sont rendus compte de cela.

D'accord. Qu'est-ce qui en revanche te semble être l'épisode le moins réussi ? (1'34)

Ben c'est que certains étudiants ne fassent pas la part des choses entre les discours théoriques et les réalités de terrain qui les attendent. Sur cet exemple des compétences par exemple. Un certain nombre d'étudiants de troisième année considèrent objectivement que c'est très abstrait, de par la méconnaissance des intitulés des compétences. Ils mettent pas en lien la compétence et la situation qu'ils viennent d'observer.

Comment juges-tu ta propre action au terme de cette séance ? (2'12)

Ben euh… ces étudiants qui ont su faire la part des choses et conscientiser ce qui les attend, j'ai juste à acter et à me rendre compte qu'ils vont dans le bon sens.

Oui, mais ton action à toi ? dans cette conduite finalement de la séance

Ben de, de, de conforter ce qu'ils me renvoient… de leur dire, oui, ça va dans le bon sens. C'est exactement ce qu'on attendra de vous en service. Mon action, c'est juste de conforter les propos qui vont dans le bon sens, et à l'inverse pour le bémol, ben c'est de leur renvoyer l'importance des compétences qui doivent pas être abstraites, notamment ben c'est ce que je leur ai dit sur le fait que ils vont devoir encadrer à leur tour des étudiants. Donc ils devront pas trop se mettre à rigoler devant eux. Chose que eux-mêmes ces étudiants ont peut-être probablement entendu de la part d'infirmiers, qui sont eux-mêmes peu ou pas sensibilisés à ce référentiel 2009.

D'accord. Qu'est-ce que tu aurais envie de garder de cette séance pour ta pratique future ? (3'26)

Ben de réitérer ça vendredi.

Quoi ?

Ben Mr Lacriveaux, Mr Zalerme. … euh… que pour l'année prochaine, pour la 5.5, on va je pense avec Clément, on en a déjà discuté mais c'est de reproduire ces situations qui sont vraiment emblématiques, parce que les

collègues formateurs sur les TD précédents se sont dit que c'est d'un niveau accessible, pour ceux qui y ont participé. Et puis en simu hier avec Daniel ça s'est bien passé aussi semble-t-il… donc reproduire ça l'année prochaine. Avec quelques petits points de détails, mais je pense que ces patients on va les garder. Voilà. Et puis après, ces étudiants de troisième année, on va en voir certains en stage préprofessionnel, selon les visites de stage que j'aurais et selon ce qu'ils vont me présenter comme démarche clinique, ben il y aura probablement des liens avec l'un de ces quatre patients. Ça j'en suis convaincu, donc. C'est le genre de chose que je remobilise avec eux, surtout si je me souviens que tel ou tel étudiant a pu participer à une séance.

D'accord. Ce que tu gardes c'est vraiment le choix des situations comme situations emblématiques ?

Oui.

Bon, d'accord. Je pense qu'on va s'arrêter là.

Franck – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation - février 2016 – durée 1h22

Introduction

As-tu des questions par rapport à ça ?

Ben je me souviens plus trop de la journée où tu étais là, pour être très, très franc…

Oui, parce que tu as animé une journée après, le vendredi ?

Oui, c'est ça.

Oui, donc ça peut parasiter peut-être un peu.

Oui, sans parler d'autres séances de simulation auparavant.

Oui, d'accord. Alors pour replacer peut-être un peu le contexte : donc c'était au X, avec Nora comme co-animatrice, ce qui n'était peut-être pas le cas vendredi ?

Effectivement c'était quelqu'un d'autre.

Alors ça peut peut-être t'aider à resituer ? euh… donc est-ce que d'emblée là, comme ça, dans cette journée-là, si tu t'en souviens, il y a des épisodes particuliers qui font un peu écho et qui te paraissent un peu significatifs ? (2'01)

Oui, oui. Dans le temps de débriefing.

Oui… est-ce que tu peux me décrire cet épisode ?

Ben pfft… beaucoup d'étudiants… enfin un certain nombre, avaient du mal à faire les liens avec les compétences.

Tu te souviens de ce qu'il s'est passé ? En termes de faits ?

Euh… oui… il y a deux étudiants… garçons… qui souriaient lorsque, dans le débriefing, on leur demandait de faire les liens avec les compétences, que cette situation de soins provoquait… Et ils étaient au fond de la salle… et euh… en les voyant discuter comme ça en aparté et sourire, ben je me suis rendu compte objectivement que les compétences ils s'en souvenaient plus trop.

D'accord. Tu te souviens du contexte ?

Ah je sais plus dans quel scénario c'était…

C'était l'après-midi, c'était Nora qui était au débriefing…

Oui, c'était Nora qui débriefait…

Et tu es intervenu effectivement, après Nora, sur ce point-là…

Oui.

Tu te rappelles ce que tu as dit ? comment tu l'as dit ?

Alors ce que j'ai dit précisément je ne m'en souviens pas. J'ai un sentiment de honte, là qui me parcoure parce que je ne peux pas trop t'aider ! … Je sais plus.

En tout cas quel était ton objectif dans l'intervention que tu as fait ?

Ben de leur renvoyer concrètement que les compétences, c'était pas que sur les feuilles de stage et que… oui, qu'il faut que ça soit clair dans leur tête. En sachant que dans quelques mois ils seront, à leur tour, professionnels.

Donc ton intention elle était vraiment de…

De leur renvoyer cette notion de… de compétences, quoi. Concrètes. Mais c'est… c'est des messages – avec Nora – qui sont forcément tardifs. Alors ils les ont eus et re-eus je ne sais combien de fois sur les trois ans… Mais pour ces étudiants-là, notamment ces garçons au fond de la salle, c'est sûrement tardif de leur part d'intégrer concrètement l'importance des dix compétences infirmières.

Dans quel état d'esprit tu étais à ce moment-là ?

Ben euh… oui, de se demander pourquoi est-ce qu'ils s'en souvenaient pas…, pourquoi est-ce que après cinq stages cliniques derrière eux, toutes ces feuilles de stage qu'ils ont vu forcément passer, lu… ils retiennent pas. Donc ça interpelle, ça.

D'accord. J'avais sélectionné ce moment-là…

D'accord.

Si tu veux, on peut l'écouter…

Ouais. Je veux bien…. Je peux me voir ?... ah ben non, c'est juste audio ! je suis bête, excuses-moi ! C'est la simu… (rires)

Alors voilà l'extrait… c'était bien à la fin du débriefing de Nora et c'était bien deux garçons qui avaient manifesté, comment on pourrait dire… une attitude désinvolte ?

Oui

On peut la qualifier comme ça ?

Oui, oui. C'est ça.

Alors donc, toi tu es intervenu à ce moment-là…

EXTRAIT : **5'42 ➔ 8'10 : (B10 : 46'57' ➔ 49' *(p.18)*** : fin du débrief de N. sit3am : revient sur l'attitude de l'ESI (garçon) vis-à-vis des compétences) …

Oui… oh… c'est la première fois que je m'écoute… et euh… je pense que je dis pas trop de bêtises. Sur la forme je pense que je suis audible, je baragouine pas. Les phrases sont claires. Je pense aussi avoir un esprit de concision. Après sur le fond du message, oui, ce que je devais leur dire a été dit.

Comment penses-tu qu'ils l'aient reçu ? ou comment as-tu l'impression, puisque tu les avais en face de toi, comment penses-tu qu'ils l'ont reçu ce message-là ?

Ils ont tous entendu, de fait. Il y a pas eu de chahut, de dispersion. Bon là, ça apparait évidemment pas sur le message audio mais j'ai pas mal regardé les principaux concernés. Donc les deux étudiants au fond de la salle en l'occurrence. Ouais je pense qu'ils ont tous entendu le message. Après, évaluer cela, ça aurait été sur un autre temps. Mais ils l'ont tous entendu. Pris conscience, je l'espère. Même si c'est tardif. Voilà.

OK. Tu utilises beaucoup le terme « vendre ». Vendre le programme, vendre les compétences…

Oui. Oui. C'est vrai… ah, c'est pas du tout dans l'historique de la santé, hein. Mais c'est aussi un reflet sociétal. On est dans cette société de consumérisme. Le langage des étudiants emploie aussi ce genre de termes. Donc c'est pas très… professionnel, je peux l'entendre.

C'est pas dans ce…

Mais c'est ma perception. Je le fais en conscience, c'est pas un hasard.

Mais quelle est ton intention justement dans l'utilisation de ce mot-là ?

C'est de… c'est de… d'être le reflet d'un langage étudiant qu'on entend souvent. C'est le rapport à ce consumérisme comme je te disais… au langage commerce… économique.

Là dans ce contexte, tu penses que ça peut avoir un impact particulier ?

Alors je pense que si, en partie, on arrive à intégrer le langage moyen, entre guillemets, des étudiants, ça peut faire passer le message, ouais.

D'accord… Un autre moment ou pas ?

Alors si je me souvenais bien des scénarii qu'on a fait mercredi, j'en saurais peut-être plus mais je ne m'en souviens pas.

D'accord. Bon, ben je vais t'aider alors…

Ah j'ai une mémoire courte… je sais pas… j'ai plein de trucs en tête, là… je ne me souviens pas.

D'accord. Bon, ben je te propose un certain nombre de moments et puis on va voir si ça revient, hein ? alors…

C'est l'Alzheimer à 37 ans… (rires)

Non mais j'imagine que… c'est toujours le problème de ne pas faire ça à chaud aussi, hein, c'est qu'il y a eu de l'eau qui a coulé sous les ponts depuis, et puis voilà…, c'est normal… Euh… moi je voulais revenir d'abord sur la mise en route avant l'arrivée des étudiants. Donc on est arrivé ensemble, Nadia, toi et moi. On est arrivé peu de temps avant les étudiants ou les étudiants sont arrivés même à peu près en même temps que nous… Je voulais te demander, par rapport à ce qui s'est passé vraiment en amont de cette séance, comment tu t'es préparé à cette séance-là ? (11'43)

Ben un recul très concret de séances de simulation, de réflexion autodidactique depuis des années.

D'accord. Et là sur cette séance en particulier, avec ses quatre scénarios…

Ben c'était surtout d'être bien à l'aise avec ma collègue, Nora en l'occurrence…

Alors comment vous avez fait ?

Ben on a pas mal discuté en amont, sur les jours précédents. Nora est venue me voir par deux fois. Moi-même j'ai essayé de lui présenter les quatre scénarii… Nora, par ailleurs, elle fait partie du groupe de simu, donc j'ai rien non plus à lui apprendre sur – je dirais – la pure méthodo. Et là, on a essayé de… oui de trouver une certaine cohésion de groupe.

D'accord. Et vos échanges ont porté essentiellement sur quoi ?

Ben sur la chronologie un peu des faits, qui fait quoi, le briefing, le débriefing, qui est en régie pour faire la voix off…

D'accord. Donc ça c'était prédéterminé à l'avance ?

Oui. On sait tous les deux – nous sommes formés à la simu – on sait qu'il y a aussi cette notion de cohésion du binôme. Et puis entre les séquences, cette notion d'autoévaluation, d'hétéro-évaluation…

Ce que vous avez fait ?

Ce qu'on a fait. Nora m'a sollicité en fin de matinée – si je me trompe pas – savoir ce que j'en ai pensé, de notre relation, du débriefing. Voilà.

D'accord. Alors vous vous êtes réparti les rôles. Nora a proposé, hein, de faire le briefing. Donc elle a fait les deux briefings, des deux groupes. Et toi tu as fait plutôt la visite de l'environnement pour les deux groupes.

Oui.

Qu'est-ce qui a déterminé ce choix-là ?

Nora. (rires). Voilà… euh… je pense pas être compliqué… mettre à l'aise le collègue, c'est aussi ne pas imposer ses propres choix. Moi je… toutes les séances…

Ça t'est indifférent ?

Oui, ça m'est indifférent. Toutes les séquences me plaisent. Je pense sans prétention me sentir à l'aise. Parce que la simu est une méthode pédago à laquelle je suis convaincu. Et donc si on en est convaincu, c'est qu'on a évidemment déjà une réflexion sur tous les temps, hein, le briefing, le pré-briefing… Voilà.

OK.

Qu'importe.

D'accord. Alors on reviendra sur ce temps de visite de l'environnement. Une question par contre relative à l'organisation de la salle où les étudiants étaient. Est-ce que tu te rappelles comment s'est organisé cet espace ? (14'50)

… La salle de débriefing ?

Oui.

Ben c'est un espace dédié pour être assis et visionner la toile de vidéo projection.

Visionner l'écran…

Visionner l'écran.

D'accord. Donc elle est comme ça. Elle est installée comme ça. Toi tu n'as pas souhaité la modifier, tu n'as pas eu envie de la modifier ?

Non. Non, non, elle est adaptée…. Bon, elle est pas adaptée en mode vestiaire quand ils mettent leurs tenues professionnelles mais c'est pas le but de cette salle non plus…

Qu'est-ce qui te fait dire qu'elle est adaptée ? Et adaptée à quoi selon toi ?

Elle est a… elle est adaptée euh… au débriefing. Les étudiants sont assis, une situation confortable. Cela étant dit, il fait souvent froid dans cette salle.

Certes !

Beaucoup d'étudiants l'ont renvoyé à juste titre. Qu'il faisait pas chaud. Ça peut parasiter un peu la réflexion, d'avoir froid. Mais sinon, ils sont assis… ils ont visionné avant le débriefing… le son est bien restitué, l'image aussi, pas de problème technique. Les locaux sont récents, inaugurés il y a deux ou trois ans, je sais plus… donc euh, non, bien adapté.

Tu te rappelles où tu étais installé toi ?

Au temps de débriefing ?

Oui.

Je suis debout devant eux. Et puis quand j'étais en… en soutien de Nora, j'étais assis à sa droite, si je ne me trompe pas. Légèrement en recul. Parce que, d'un commun accord, celui qui débriefe est celui qui gère bien sûr les interactions avec l'étudiant… les étudiants. Et le collègue n'intervient pas de manière intempestive.

D'accord. Ça c'est une convention entre vous…

Oui. C'est ce qui se dit. C'est comme ça qu'on est formé. Qu'il faut surtout pas se contredire. A juste titre. C'est valable aussi pour les autres TD, hein…

D'accord. Là, le fait d'être debout pour conduire le débriefing, qu'est-ce qui explique ce choix-là ?

Ben de pouvoir tous les observer. Parce que quand on est assis, on voit la première ligne. Et la deuxième, troisième ligne, on les voit pas, de fait. Euh… le fait d'être debout permet d'être un peu plus audible. Ou d'entendre un peu mieux. Parce qu'il y a certains étudiants qui se rendent pas compte qu'il faut un peu forcer la voix pour être entendu. Donc le message, debout, c'est aussi la proximité pour pouvoir bien se faire entendre. Et de pouvoir bien entendre les étudiants également. Voilà.

D'accord. Alors par rapport à la visite de l'environnement, si tu veux bien, on va revenir sur… alors c'était me semble-t-il la première… la situation du matin. Donc après le briefing de Nadia. Où tu vas effectivement donner un certain nombre d'informations techniques.

EXTRAIT : **(17'50 ➔ 21'04)** (**B02 : 5'10 ➔ 8'19** ***(p.4)*** *: visite environnement, donne infos techniques)…*

Pendant l'extrait, sa collègue de bureau entre et s'installe à sa place. Pas de réaction. Je continue à voix basse.

Je vais arrêter là… donc tu as fini la présentation de l'environnement et donc après, tu les as amenés à regarder eux-mêmes le chariot, le mannequin, etc. Quels étaient tes objectifs dans cette séquence-là ?

Qu'ils se familiarisent avec l'environnement pour être à peu près préparé quand ils seront en situation simulée proprement dite. Et comme en stage, il y a un temps de repérage sur l'environnement, les différents types de dispositifs médicaux. C'est un temps très important pour qu'après l'étudiant soit pas trop pris au dépourvu quand il est en situation.

A quoi as-tu été particulièrement attentif dans ce temps-là ?

Sur le lit je pense… enfin c'était pas tout à fait un lit, c'était un brancard. Je dis lit mais c'est un brancard. Qu'ils se rendent compte que c'est aussi un outil de travail. Ça se redresse, ça se lève, ça se descend… Le scope aussi, avec les paramètres vitaux, parce qu'il y a un petit delta avec la tension artérielle… une fois qu'ils mettent le brassard, ils sont censés toucher le scope et ça simule une mesure de la pression artérielle.

Justement il y a eu un petit incident à ce sujet dans la situation numéro deux.

Oui.

Tu te rappelles ?

Les étudiants savaient pas… savaient plus trop comment prendre la tension.

Oui…

Donc du coup… a posteriori euh… ça a peut-être pas été très bien présenté de manière exhaustive… en tout cas en briefing. Vendredi ça a été mieux présenté cet aspect-là.

Tu avais ajusté…

Du coup oui. On réajuste. On dit « ah oui, il y a un scope digital, pour prendre les paramètres, vous appuyez ». Voilà ce que j'ai dit, mais c'était en lien… une évidence pour moi, mais qui était pas encore la leur. Mais vendredi, ça s'est pas vu, hein, parce que justement en amont on a… on a anticipé avec ma collègue.

Je m'interromps et avise la collègue qui répond que ça ne la dérange pas… Je suggère qu'on trouve un endroit isolé pour ne pas la déranger et poursuivre l'entretien. Ce que nous faisons puisque nous allons nous installe dans un bureau vide.

Suite de l'entretien avec enregistrement n°2

Alors on en était à la mise en œuvre effectivement… sur les infos techniques. Voilà. Alors après donc, ce que je te propose c'est de voir un peu qu'est-ce qui s'est passé pendant l'exercice simulé. Hein, la mise en action des étudiants. Alors on est sur la deuxième situation du matin, où tu es dans la salle de débriefing puisque c'est toi qui vas conduire le débriefing. D'accord ? et donc… alors je vais te situer peut-être la situation… on est sur la situation où il y a effectivement la question de la prise de tension… et donc tu vas être appelé par les étudiants au téléphone. Donc c'est le message que tu vas leur donner au téléphone…

EXTRAIT : **(1'50 ➔ 3'40)** (**B06 : 6'05 ➔ 7'50 (p.9)** : facilitation, fait le rôle du médecin au téléphone) …

Alors, dans cet extrait, qu'est-ce qui a guidé ta… ton action, ton discours ?

Ben mon expérience. Voilà.

Ton expérience ?

Mon expérience professionnelle… pas tout à fait d'ancien infirmier parce que j'assure toujours des vacations infirmières ponctuellement… mon expérience d'infirmier de SAU, de réanimation.

Tu veux dire sur le…

Les discours…

Le discours médical ?

Oui, médical. L'intonation du médecin pas très patient, qui a besoin tout de suite d'informations. Donc je pense sans prétention que c'est tout à fait le reflet de ce que moi j'ai pu entendre des dizaines de fois.

D'accord. Là on était dans une situation pédagogique avec une intention particulière, hein… Dans ton intention pédagogique… quelle était-elle finalement dans cette interaction que tu as eue là pendant la situation ?

Alors il y a deux choses. C'est d'abord l'importance de l'observation clinique. Quand je renvoie concrètement « ben il est inconscient ou il a des troubles de la conscience ? ». Et puis la deuxième chose, c'est l'approche plus de communication et la posture, le discours que doit avoir l'infirmier quand il transmet un message… d'alerte, en l'occurrence. Donc là il y a deux objectifs. Il y a l'observation et le raisonnement clinique. Et euh… la pertinence du message transmis.

Et concrètement comment ça s'est traduit dans ton… dans ta façon de… d'être en interaction avec les étudiants ?

Ben j'ai exprimé pas mal d'impatience… et encore j'ai été très correct… parce qu'il s'agit pas non plus de les casser. Mais le médecin est impatient, il veut… - il est impatient en un mot – il veut avoir les informations de suite pour savoir à quoi il a à faire.

Donc c'est plus finalement la réalité… enfin la fidélité à la réalité de la situation qui t'a guidé… c'est ça ?

Oui, oui. Clairement. C'est Mr Z qui est le docteur P. C'est pas le formateur. (Rires)

C'est pas le formateur, ah, d'accord ! OK. Alors on va aller un petit peu plus loin dans cette séquence, juste un petit peu plus loin, où les étudiants vont justement essayer de prendre cette fameuse tension au brassard. Alors on va écouter la séquence et je vais te demander de réagir

EXTRAIT : **(6'14 ➔ 7'50) (B06 : 10' ➔ 12' (p.10)** : ESI bloquent sur la prise de TA au brassard, n'intervient pas, AT entre pour expliquer le scope)… c'est vrai qu'on n'a pas l'image… Euh, ce qui s'est passé…

Est-ce que tu te souviens ce qui s'est passé là, à ce moment-là ?

Elles cherchaient à mesurer la pression… techniquement il y avait un souci.

Oui, elles avaient pas encore trouvé la fonction sur le scope.

Oui.

Est-ce que tu te souviens ce qui s'est passé?

Non.

L'assistant technique, est venu dans la salle de débriefing et il t'a sollicité. Tu te rappelles ?

Non.

Tu ne lui as pas vraiment répondu. Et il est allé montrer… en tout cas il a fait un signe pour qu'elles puissent prendre la tension au brassard sur le scope.

D'accord.

Voilà. Tu ne te souviens pas de ça ?

Non pas du tout.

Qu'est-ce que tu penses de cet épisode-là ?

Alors j'en reviens à ce que je disais tout à l'heure sur l'importance du briefing. J'avais pas suffisamment insisté sur le scope digital. Et que pour prendre une tension, vous appuyez sur le scope… parce que j'ai pas été très clair.

Par rapport… Alors bon, ça c'est des choses qui peuvent arriver, on pense pas forcément toujours à expliquer... mais quand tu étais dans la salle de débriefing en train d'observer la situation, tu les as vues essayer de chercher et finalement s'enferrer dans cette prise de tension. Euh… que ce soit toi ou que ce soit Nora, vous n'êtes pas intervenus dans la situation. Est-ce que tu peux m'expliquer pour quelles raisons ?

Ben des fois il peut y avoir un intérêt aussi à pas réagir tout de suite…

C'est-à-dire ?

C'est-à-dire que la capacité d'adaptation… ce qu'on dit sur le plan théorique, ben concrètement elle est là. Sur le plan pratique. Comme dans la réalité de service on n'a pas… et c'est souvent le cas… tout, tout de suite, donc il faut s'adapter… à pouvoir résoudre des problématiques… techniques en l'occurrence. Je me souviens plus trop de la situation précise mais il y avait peut-être ce genre d'objectif… est-ce qu'ils sont en capacité de se débrouiller… alors pas seul mais en étant en équipe. D'interagir pour être en mesure de résoudre des problèmes.

Et comment l'ont-elles résolu ?

Je pense… si je me souviens bien, ça avait pris un certain temps… même non négligeable… donc après ça a été résolu… avec l'intervention de V., si je ne me trompe pas… Voilà.

Est-ce que une difficulté comme ça sur le plan technique ou autre – mais là il s'avère qu'elle était technique – est-ce que selon toi c'est quelque chose qui peut impacter la suite de la séance, y compris le débriefing ?

Oui, alors ça s'est un petit peu vu… entendu dans le débriefing. Effectivement elles en ont parlé. Mais j'ai pas souvenir… j'ai pas notion que ça a pu impacter le débriefing tout de même.

D'accord. Alors on va passer justement au débriefing. Ce que je te propose c'est de revenir en fait à la situation d'avant. La première situation qui était donc le débriefing de Nadia, et où tu es intervenu… c'était… non c'était la situation du matin, excuses-moi je m'y perds un peu… et tu es intervenu donc à la fin du débriefing de Nora et tu as donné un feedback aux étudiants. Donc je vais te proposer l'extrait et tu vas le commenter.

EXTRAIT : (12'17 ➔ 15'29) (B04 : 39' ➔ (p.7) fin du débriefing de N. ➔ Franck intervient alors que Nora a clôt le débat et donne un feedback positif, réassurance, discours fleuve de celui qui évalue, Nora renchérit, les deux formateurs parlent, les étudiants écoutent).

Alors on va s'arrêter là… alors tes commentaires par rapport à cet épisode ? Sur tes intentions là ?

Oui euh… les étudiants parfois renvoient dans leur discours un… comment dirais-je… ils s'autoévaluent de manière… inadaptée où ils ont l'impression que la profession d'infirmière va être limitée à des savoir-faire… Et que si je me souviens bien il y avait une étudiante qui, dès le début du débriefing, s'était clairement sous-estimée… voilà « j'ai pas trouvé ma place, je savais pas trop ce que je faisais là ». Et souvent ils emploient le verbe faire. « Je savais pas quoi faire » ou « j'ai pas fait grand-chose ». Donc certains de nos étudiants en troisième année considèrent encore, consciemment ou inconsciemment, que la profession infirmière se limite à des savoir-faire. Ce que des réalités de service parfois renvoient également. Où les infirmières sont la tête dans le guidon, et que la planif se limite à HGT, perfusion, des choses uniquement en lien avec des soins techniques. C'est pour ça que je dis que des fois ils renvoient ça, inconsciemment. Ce type de modèle perçu en stage. Donc là, le message, qui se veut encore très concret, c'est que le fait de pas faire techniquement, ça veut pas dire qu'ils ne soient pas en capacité de gérer une situation. Que d'être c'est aussi très important. Il me semble que j'ai évoqué la notion de sécurité, où l'étudiante est déjà sur un côté du brancard. Donc là, « vous êtes pas dans le faire mais vous voyez que déjà d'être là, c'est éviter le risque de chute ». Je l'ai pas, je me souviens pas l'avoir dit, mais c'était un peu l'idée. Un peu la posture. Et puis j'évoque la notion de prise de recul aussi. « Vous êtes en observation clinique et vous faites déjà une chose concrètement… quel est le balayage qu'on fait de la situation alors que l'autre collègue elle a un focus uniquement centré sur le patient. J'ai essayé de la renvoyer à d'autres savoirs au-delà du pur savoir-faire que technique quoi. C'était le message.

D'accord. Un petit peu plus loin, donc, tu complètes encore, après ce temps de feedback que tu leur renvoies, et donc je te propose d'écouter aussi une petite minute trente…

EXTRAIT : (18'24 ➔ 20'19) B04 : 43' ➔ 44'55 (p.8) : (intervient à la fin du débrief. de Nora. : « j'avais juste 2 petites remarques » (pharmaco/voie adm.)

(rires) Alors « j'avais deux petites remarques »…

Oui. C'est ça. Ben je pense que j'ai dit l'essentiel. Des choses qui avaient pas été évoquées au débriefing et qui sont importantes d'être rappelées hein…

Sur le plan de ta pratique, comment tu t'y prends finalement pour amener ces petites remarques ?

Comment je m'y prends… j'essaie de faire des liens avec leur… ce qu'ils ont forcément vu, alors peut-être pas retenu. Parce qu'au débriefing, j'ai pas le souvenir qu'ils avaient évoqué l'efficacité déjà de ce que l'on administre… souvent les étudiants évoquent les effets secondaires en premier lieu alors qu'il faudrait peut-être déjà penser à son efficacité… donc c'est la remarque que je leur ai renvoyé. Donc oui voilà. Les liens avec la

pharmaco sur l'importance de l'efficacité. Et puis aussi des liens avec d'autres UE… alors là je l'ai pas explicité… l'UE gestion des risques. C'est quelque chose dont on parle beaucoup, la dynamique du risque, qu'il y a deux UE dédiées à cela. Donc là en l'occurrence le risque hémorragique fait partie de ces quelques risques qu'on leur donne tout le temps sur les trois ans, quoi. Comme le risque de chute… euh… le risque de fugue… ça fait partie des risques bateau, entre guillemets…

Comment tu… vois l'interaction, là, entre toi et eux ?

Alors si je me souviens bien, il y a deux étudiantes qui… à chaque phrase que j'évoquais… qui disaient oui, enfin qui intervenaient comme ça… genre onomatopées… Sinon les autres étudiants, si je me souviens bien ils sont calmement à l'écoute, ils étaient pas dissipés… Donc là aussi ils entendent… ils entendent mes remarques je crois. Alors je les sollicite aussi, c'est pas juste le discours magistral… avec l'exemple de la biologie, alors certaines ont su répondre… donc là l'objectif est atteint parce qu'ils arrivent à isoler la biologie qui est attendue quand il y a une prescription d'intramusculaire…

D'accord. Pour revenir sur un plan un peu général sur le débriefing, j'ai remarqué ta façon de le conduire quand c'était à toi effectivement de le conduire… tu l'as conduit deux fois. Ton débriefing suit une structure particulière…

Oui. Les grilles de débriefing qu'a présenté le groupe simulation… donc c'est ce que en général je leur transmets au début, et que Nora a fait dans un premier temps, et que j'ai fait dans un deuxième temps, à savoir un temps pour évoquer leur ressenti respectif, et puis essayer de décliner dans un deuxième temps un fil conducteur, la logique des faits, qui fait quoi, qui dit quoi. Et puis après troisième temps sur cette prise de recul. Et déclinaison des liens avec les UE et les compétences. Voilà. Et j'oubliais oui dans le deuxième temps quand on demande le fil conducteur, on leur demande si… quelles étaient un peu les hypothèses diagnostiques, votre avis, les objectifs de la séquence.

D'accord. Cette façon de procéder, c'est pour toi… donc tu dis c'est le groupe de simulation qui l'a un petit peu construit. Toi c'est quelque chose que tu t'es approprié, qui te convient ?

Oui, oui. Tout à fait. Oui. Pas de souci là-dessus. Cette même grille est inspirée évidemment… notamment des recommandations dans la littérature, des grilles CRM qu'on leur a soumis, et qui reprennent des éléments plus précis qu'on veut retrouver dans ce fil conducteur. Des aspects de communication, de l'environnement, des aspects de leadership…

D'accord. Ça donc c'est une espèce de structure, un canevas. Est-ce que tu as pu le suivre ?

Je pense l'avoir suivi oui.

Il n'y a pas eu d'incident ou d'imprévu qui ont fait que tu n'as pas pu suivre le canevas tel que tu avais pensé le suivre ?

Non, je crois pas qu'il y ait eu de difficulté particulière… alors tout au long de ce fil conducteur, c'est… je me dis toujours… attention de pas trop parler aussi… alors je mûris à chaque expérience… mais euh… là, je pense que j'ai trouvé un bon équilibre. J'espère en tout cas.

Qu'est-ce qui te faire dire ça ?

Ben le fait que les étudiants s'expriment quand même pas mal… le fait que je ne les interromps pas quand ils s'expriment… enfin je pense pas les avoir interrompus… les temps de silence aussi. Ecouter c'est savoir se taire… et ça c'est pas toujours simple. Donc oui, c'est une préoccupation… disons dans le débriefing… faut éviter de s'écouter parler, quoi.

Et tu y arrives ?

Je pense. Je pense que le message en tout cas est entendu. Est-ce qu'il est vraiment perçu et compris. Pour certaines je leur renvoie un feedback explicite quoi. J'ai l'impression que oui. Mais après on n'interroge pas tout le monde comme ça, enfin individuellement, « bon c'est bon là l'hémostase avant une IM, c'est clair ? » Oui, je pense que j'ai trouvé un bon équilibre.

Alors là, justement par rapport à la gestion du groupe, donc les échanges se font beaucoup en interaction avec les étudiants qui ont participé à l'exercice, à la situation. Plus rarement avec les autres. Est-ce que tu revois un peu tes…

Oui, ça fait aussi partie du fil conducteur, ça… on demande aux intéressés et euh… parce que c'est important qu'ils verbalisent, surtout leur ressenti au départ. Après le fil conducteur… on demande aussi toujours aux intéressés… parfois d'autres veulent interagir… donc pas de souci particulier… mais en général, une fois que le fil conducteur est décliné par les intéressés, on demande au reste du groupe de participer.

Comment ça s'est passé là dans la journée ?

Alors comme vendredi, on se rend parfois compte que il y a quelques étudiants oui… qui décrochent… le fait de pas être amené à pouvoir s'exprimer tout le temps, il y en a qui peuvent avoir un peu de mal… Alors dans la théorie, il est dit que le débriefing, classiquement, c'est trois fois plus de temps que la simulation proprement dite… Donc si c'est dix minutes en simu, classiquement c'est trente minutes à peu près… alors j'ai pas comptabilisé mais je pense être à peu près dans le timing quoi, à cinq minutes près. Voilà. Donc c'est vrai que certains peuvent renvoyer un peu une notion d'ennui, ouais, de par leur posture quand ils sont assis…. Mais en général ils sont quand même attentifs. Le peu d'étudiants prédispose aussi à cela quoi.

A cela, c'est-à-dire ?

C'est-à-dire si on va au-delà de quinze étudiants, ils sont noyés dans la masse et ils peuvent avoir des apartés, de ci de là, cachés… alors que là, ils étaient jusqu'à quinze maxi, donc… Et puis il y a deux formateurs devant eux, donc on balise un petit peu, on prévient un peu les bavardages quoi. Mais… on se rend bien compte qu'il y en a certains qui s'ennuient. Voilà.

D'accord. Est-ce que tu as le souvenir dans cette séance de mercredi, d'un incident ? ou d'un imprévu dans cette journée ?

Un incident ? … euh… non, non j'ai pas le souvenir… Vendredi matin il y en a eu un gros mais…

Un gros ?

Donc non, mercredi… enfin cet incident sur la pression artérielle… non j'ai pas le souvenir d'autre incident.

Je vais te proposer… alors c'est peut-être pas un incident mais en tout cas un imprévu… (29'36)

Oui…

C'était la situation de l'après-midi, c'était la deuxième situation et euh… il n'y a pas eu de volontaires pour y aller…

Ah oui ! Ah oui, effectivement, oui.

Tu te souviens de ça ? Qu'est-ce qui s'est passé ?

Oui. Ben vendredi c'était pareil… Ben après que le premier scénario soit calé, on a parfois – c'est plutôt rare – parfois une absence de volontaires pour le deuxième scénario.

Ça arrive ? C'est déjà arrivé ?

Alors c'est… c'est rare. C'est plutôt rare.

Alors là, dans cette situation, personne veut y aller…

Là, on essaie… ben de vendre un peu mieux la simulation avec différents arguments… qui se tiennent hein…

Quels arguments as-tu utilisé ?

Ben… si je me souviens bien… le fait de venir d'aussi loin, c'est dommage de pas y être, que c'est une méthode innovante… je me demande si j'ai pas dit aussi que le fait que ben « souvent vous êtes assis, là… », « des fois vous remarquez trop d'écarts avec des réalités, là, la réalité s'offre à vous et il y a pas de volontaires ! »… euh qu'est-ce que j'ai pu dire d'autre ?… je sais plus trop ce que j'ai dit d'autre mais j'ai dû dire ce genre d'arguments…

Comment tu expliques cette situation ?

La gestion du stress. Voilà. Le stress.

C'est-à-dire ?

C'est-à-dire que cette méthode a aussi un objectif un peu… caché. Que de les renvoyer à ce qu'ils sont. Quant à la gestion du stress.

C'est-à-dire ? Le stress de quoi ?

Le stress de la situation de soins en elle-même, souvent rattachée à l'urgence, hein au KB, ils le savent. Et puis l'évaluation par ses pairs. Voilà. Ça c'est toujours en soi… stressant. Donc je me demande si je leur ai pas dit aussi, dans la journée, que la gestion du stress ça fait partie intégrante de leur pratique quotidienne… Après, je leur dis pas, ce qui est un fait aussi… euh… moyenne d'âge très jeune, peu de recul, voire aucun recul sur le marché du travail avant d'intégrer la formation, un contexte sociétal et générationnel qui ne supporte plus trop la frustration, et qu'au moindre stress ça décompense, comme on dirait en psychiatrie !… Donc le stress invalide et pour y répondre, ben, on participe pas, pour éviter d'être en situation. Je ne vais pas m'y confronter et je vais être en conduite d'évitement. Et je me demande même si j'ai pas dit, comme autre argument, que moi-même j'ai été en situation de simulation et j'ai été stressé…

Non tu ne l'as pas dit, non.

C'était une autre fois…

Cette situation s'est renouvelée le vendredi ?

Oui. Oui, oui, de nouveau, ça rame pour avoir des volontaires. Ah j'avais dit aussi mercredi le fait que je n'imposerais pas.

Oui, tout à fait… quitte à ce que ça s'arrête là…

Tout à fait. Alors ça c'est clair. On a notion que c'est stressant mais ça peut être très mal vécu par les étudiants sur… mettons « untel, allez-y », alors ça, hors de question. Et pourtant il y a quelques étudiants… on mourrait d'envie qu'ils y aillent…

« On » mourrait d'envie, tu as dit ?

Oui parce que c'est une réflexion plutôt de formateurs… comment… alors notre travail c'est de renvoyer des écarts entre ce qu'ils nous vendent –encore ce terme-là ! – et ce vers quoi ils doivent tendre. A un moment donné de leur formation. Et ces mêmes étudiants qui ont pas cette capacité de s'autoévaluer, qui développent des stratégies parallèles du genre « c'est pas moi, c'est l'autre », sur le plan comportemental ils sont limites… euh… en stage ça va pas… à l'IFSI, « c'est le formateur qui m'a dit ça et puis l'autre il m'a pas dit ça », enfin bref, ils ont des stratégies qui… qui cachent un petit peu les vrais problèmes. Un étudiant qui est de fait dans l'incapacité de s'autoévaluer… c'est ce qu'on lui demande hein… et du coup, il mûrit pas. Traditionnellement. Donc la simu est une méthode qui, en situation de soins, permettrait à ces étudiants-là de conscientiser pleins de choses. Le rapport à l'autre. Le fait de se voir ou de s'entendre « ah, c'est comme ça que je parle à mes petits camarades ? »… ou cette notion de remobilisation des connaissances théoriques « ah ouais, ben tu vois, là, il fallait dépister un AVC, ben si tu sais pas que l'hémiplégie rentre dans le tableau clinique de l'AVC, évidemment face à un patient, tu te dis qu'il bouge pas mais tu sais pas trop pourquoi ». Donc remobilisations des connaissances théoriques et puis aspects de communication verbale, non verbale. Il y a des étudiants oui, clairement, on voudrait leur imposer ça. Mais on n'est pas dans ce postulat.

Quand tu dis « ils se voient », en fait ils ne se voient pas beaucoup. C'est-à-dire que les autres les voient…

Alors non, en débriefing, parfois on leur demande…

Alors là, c'était pas prévu mais effectivement le groupe du matin il y a une étudiante qui a demandé à voir la vidéo, et du coup, vous avez accédé à cette demande…

Tout à fait.

Comment vous avez… finalement c'est une décision qui s'est prise comme ça sur le vif ?

Non, c'est des choses qui sont intégrées dans la formation en simulation. Bon, je le savais déjà de manière autodidacte. Mais ça s'est confirmé quand j'ai été formé, que… c'est ce que les collègues médecins disent… c'est un back up. On fait un retour visuel, auditif. Où on peut faire passer la bande.

Là donc, tu as accédé à cette demande. Comment tu l'as géré cet épisode ?

Alors c'est toujours difficile de s'entendre et de se voir. Parce que, encore une fois, ça renvoie des choses à soi-même et puis au regard des autres…

Là, ça les faisait rire…

Oui. Ah, c'est peut-être aussi un mécanisme de défense, hein, le rire… Moi quand j'étais faisant fonction aide-soignant, j'avais amorcé ça avec mes collègues auprès des élèves aides-soignants, sur ce que j'appelais de l'autoscopie. Donc ça rejoint les mêmes principes que la simulation. Et puis euh… j'avais passé quelques back up auprès de toute la promotion. Et je me souviens d'une élève AS qui s'était carrément caché les yeux pour ne pas se voir durant le film. Bon après, elle avait pleins d'autres éléments en parallèle dans son parcours disons… atypique… Mais la simu est le seul… est la seule méthode sur les trois ans où les étudiants peuvent se voir et s'entendre. Et ça, même si c'est difficile, c'est un peu le prix de la qualité, pour conscientiser certaines choses.

Donc là, après le visionnage, qu'est-ce que tu as fait avec eux, tu te souviens ?

Non. Je sais plus.

En fait… pas grand-chose, puisque c'était la fin de la séance.

Ah oui… alors peut-être faute de temps aussi, de timing qui font qu'on débriefe pas après le visionnage…

Pas de nouveau commentaire…

Non j'ai pas le souvenir, effectivement…

Ça s'est fait donc du coup sur la deuxième situation aussi…. Par contre pour le groupe de l'après-midi il n'y a pas eu de demande, donc il y a pas eu d'utilisation de la vidéo.

Non. Effectivement… Alors vendredi on l'avait proposé à des étudiantes auprès de qui ça s'était très mal passé… qu'elles puissent se voir et s'entendre. Donc on avait fait beaucoup de renforcement positif lors du débriefing… L'occasion de gérer un débriefing délicat… L'étudiante était en pleurs… c'était la situation de Mr F. avec des antécédents psy… chez une étudiante qui avait fait un stage en psychiatrie juste avant et qui a dû en partie prendre en charge un patient très agité, qui a fugué de ce service et qui a été tué par la police juste après. Un fait médiatisé. Donc…

Ça a réveillé…

C'est ça. Boum. Dès que la séquence est finie, ça pleure. Juste avant le débriefing. Donc on décide une pause. Et avec ma collègue de faire beaucoup, beaucoup de renforcement positif. Ce que j'ai essayé de faire dans le débriefing. Voilà.

OK. Alors je te propose, par rapport à la clôture de la séance. Donc la clôture de la séance finalement, comment tu l'as envisagée ? Comment ça s'est passé ? (38'52)

Je leur demande un peu leur ressenti général, on leur distribue un questionnaire de satisfaction… Euh… qu'est-ce qu'on a pu dire d'autre ? … Dans le détail je saurais pas te dire…

D'accord. Je te propose d'écouter ?

Oui.

EXTRAIT : (39'20 ➔ 41'52) (B15 : 41'22 ➔ 43'17 (p.22) « c'est fini on va vous donner un questionnaire de satisfaction ou pas », Nora demande un feedback, ESI évoquent l'acquisition d'automatismes)…

Alors ?... il y a plusieurs choses dans cet extrait…

Oui… Nora leur demande un peu leur point de vue sur cette séquence. Certains font preuve d'autoévaluation. Parce que parfois ils comprennent pas bien la question qui leur est demandée. Notamment dans le questionnaire de satisfaction où c'est pas tant focalisé sur des problématiques du formateur, savoir comment il a conduit le TD, des choses comme ça… mais ça demande avant tout la propre autoévaluation de l'étudiant. Des fois ils comprennent pas ça. Mais là, je pense que si à travers le… Axel et puis une autre étudiante font preuve d'autoévaluation, notamment le fait qu'ils se soient entendus, vus, c'est… c'est très riche.

Ils évoquent la question des automatismes…

Oui.

Qu'est-ce que tu penses de ça ?

Ben… ils considèrent souvent que c'est naturel, réflexe… des étudiants vont dire automatisme ou instinctif. Ça fait partie un peu de ces qualificatifs qu'on entend souvent. Mais c'est souvent aussi le reflet des réalités de terrain. On en a bien conscience. On a la tête dans le guidon. On fait, on fait, on fait. On réfléchit pas toujours. Alors l'étudiante après elle réajuste. C'est pas qu'on réfléchit pas mais on a l'impression que ça devient naturel. Alors belle erreur que de considérer cela. Parce que c'est pas du naturel, c'est le fait d'avoir fait plusieurs fois. On a l'impression que c'est naturel mais c'est, de fait, conscientisé, quoi.

Quand tu entends ces étudiants dire ça, est-ce que, pour toi, tu te dis « ah ben oui j'ai atteint l'objectif que je voulais » ou au contraire tu te dis « non, je l'ai pas atteint, ça va pas » ?

Ben euh… Axel a renvoyé certaines choses… Alors je suis assez mitigé. Dans le sens où ils reproduisent des choses qu'on attend d'eux en service. Comme cet exemple concret de l'étudiante qui se met sur le côté, qui n'a pas pris de recul sur le fait que d'être sur le côté et ne rien dire c'est déjà faire. Donc ça, ils reproduisent des automatismes – qui sont positifs – on attend ça d'eux en stage. Au pire sur le terrain. Et là où il y a un bémol, c'est effectivement en disant « c'est naturel », il y a pas cette prise de recul. Nécessaire. C'est-à-dire « ah oui, au début j'étais comme ça, et puis finalement j'ai approché différemment, et donc ben j'ai conscientisé certaines choses, donc j'ai appris, j'ai compris ». Et je transfère. Mais, non, certains pensent que c'est naturel. Donc c'est une erreur en soi de dire cela. Je les reprends souvent… dans d'autres TD, notamment sur des aspects de communication. Ou focalisés sur le seul aspect technique… où être infirmière ça va être techniquer. Par contre, la com « c'est du naturel. C'est de l'instinctif. Je m'adapte. Au feeling ». Voilà le genre des fois d'adjectif qu'on a… « c'est du feeling »…

Donc tu t'attaches à démonter cette perception-là…

Voilà. C'est ça…. L'automatisme a du bon. Mais s'il y a pas de prise de recul, c'est le risque. La monotonie est source d'erreur.

Et finalement quelle est ta stratégie auprès des étudiants pour arriver à leur faire prendre conscience de ça ?

Ben j'utilise des fois des parallèles… sur des expériences vécues. Que d'autres étudiants auraient renvoyées ou que moi-même… des centaines d'exemples de vécu.

Tu fais appel à ton propre vécu en tant qu'infirmier ?

Tout à fait, ou celui d'autres étudiants qu'il y a dans la même promo, de retour de stage. Il y a une étudiante qui a dit ça, alors je renvoie la situation et « alors vous, vous en pensez quoi ? ». J'utilise aussi souvent l'exemple des collègues SAMU ou des pompiers. Ils ont tous vu, ils connaissent, au-delà des médias. Et « à votre avis, pourquoi vous avez l'impression qu'ils sont aussi à l'aise ? est-ce que c'est naturel ? ». Ben ils se rendent bien compte que non, c'est pas naturel, on a l'impression qu'ils sont comme ça tranquilles, calmes, alors qu'il y a eu pleins d'étapes pour faire en sorte que ça paraisse naturel. Ou un autre exemple du sportif, du compétiteur…

Donc tu exemplarises beaucoup en fait.

Oui. Je trouve que c'est une approche très… très concrète. Sur… oui… l'exemple. C'est très intéressant. Alors quand l'exemple part d'autres étudiants, c'est encore mieux, je dirais… Parce qu'un autre étudiant qui dit à son collègue « ben non, c'est pas naturel parce que j'ai un exemple en tête », j'essaie de me servir de l'autre étudiant pour expliciter. Et s'il y a pas d'autre exemple d'étudiant, ben je vais piocher dans ma base de données. (rires)

OK. Dans cet extrait de clôture de séance, il y a aussi un autre élément que j'aurais voulu te faire expliciter, c'est le questionnaire de satisfaction. Et la question que vous amenez… alors je ne sais plus si c'est toi ou Nora qui le dit… la question d'une part de la confidentialité, et d'autre part de la transmission au référent de suivi pédagogique.

Oui. Alors c'est… une fois qu'ils ont rempli le questionnaire, les jours suivants c'est transmis au référent de suivi pédagogique, qui a bien plus de recul sur l'étudiant que celui ou celle qui guide la séance. Pour ce qui est de la confidentialité, il y a des choix. Nous, on cale un dossier étudiant, comme les étudiants le savent, avec progressivement des éléments… certains sont à charge, certains sont à décharge… et le questionnaire de satisfaction est un outil qui peut tout à fait valoriser l'étudiant dans son parcours, notamment lors des commissions d'attribution des crédits, où parfois, dans les éléments à charge, ben l'étudiant qui n'aura pas été investi… donc ils ont, en conscience, que c'est nominatif et que c'est transmis au référent pédagogique. Lorsqu'on présente aussi les généralités de la simulation, le groupe simu leur dit que ça peut être un atout dans un CV auprès d'un employeur éventuel, qu'ils ont pu participer à une séance de simulation. Donc pour le savoir il faut bien qu'ils mettent leur nom sur le questionnaire.

Donc c'est une visée de traçabilité.

Il y a une traçabilité, oui. Même si après bien sûr il y a une notion d'autoévaluation des formateurs. Quand on se rend compte dans bon nombre de questionnaires qu'il y a des retours à améliorer, ben on essaie de réajuster pour les prochaines séquences.

C'est le cas ?

Alors bon là, sur l'exploitation des quatre jours, les questionnaires, il y a comme éléments positifs le fait qu'ils étaient globalement intéressés, que les scénarii étaient intéressants, qu'ils les avaient déjà vus en TD, que c'est aussi un reflet de la réalité de terrain qu'ils ont pu voir ou qu'ils se disent qu'ils vont forcément voir ça plus tard. Euh… voilà. Autre élément positif bonne dynamique de groupe, les liens avec les compétences, ça aussi ça s'est retrouvé par écrit. C'est assez souvent. Pour ce qui est des éléments à charge, c'est… bon de l'organisationnel, le fait que ça soit très loin, qu'on soit pas là toute la journée. Voilà les deux principaux éléments à charge.

OK. Dernier point, la co-animation effective avec ton binôme. Donc vous vous étiez concertés en amont. Comment, du coup, tu as vécu cette collaboration dans les faits ? (50'34)

Ben pour ce que j'ai… oui, plutôt bien vécu. Je pense que Nora aussi l'a bien vécu. On s'est évalués après la matinée. Donc ça, il y a pas eu de difficulté particulière. On s'est dit les choses. En temps réel. Enfin…

Vous vous êtes bien répartis les rôles. C'était assez… enfin très délimité. Très… comment dire… circonscrit, finalement…

Oui. Non, pas de difficulté particulière. Et je pense pas que Nora en ait eu aussi. Je pense pas.

Il y a eu des moments où tu as senti que vous n'étiez pas tout à fait sur la même approche ou pas vraiment ?

Non. Non, j'ai pas perçu ça. Des fois les écarts, on peut les percevoir sur les débriefings… parce que ça prend un certain temps. Parce que le collègue peut avoir oublié certains points. Mais là non, j'ai…

D'accord. Euh… une dernière question assez générale, sur la question de… alors là, on reprend un peu des éléments très transversaux, hein, pas spécialement sur la séance en question… Moi ce qui m'intéresserait c'est d'avoir ton point de vue sur la question de la fidélité à la situation réelle. Comment toi tu considères ici l'aspect fidélité à la situation réelle ? (52'20)

Euh… ben, par des aspects très pratiques. C'est un vrai dossier de soins. Avec des vraies informations qui y sont retranscrites. Par l'aspect de communication à travers le mannequin. C'est tout à fait le reflet de ce qui se dit – de l'histoire d'un patient-type – qui a été abordé. Il y a pas eu cette impression de caricaturer dans quelque scénario que ce soit.

D'accord. Le fait que ce soit un mannequin et pas un patient, un acteur, par exemple…

Oui, ça, c'est la limite… mais les étudiants ils le disent finalement, que ça leur accapare pas trop l'esprit finalement quand ils sont en situation, ils oublient assez vite que c'est un mannequin. Donc… Après les quatre jours, je me suis quand même dit qu'on pourrait quand même clairement les reproduire ici à l'IFSI, les quatre scénarii. Et que c'est pas plus que ça de la basse fidélité, parce que ici, déjà, on sollicite des comédiens ou des infirmiers. Et bon, OK, il y a certains points précis sur la gestion du scope qui sont pas reproductibles : on peut difficilement simuler une hypertension artérielle quand on est comédien, surtout si on n'est pas hypertendu soi-même…. Mais c'est beaucoup plus intéressant d'avoir un comédien ou un infirmier plutôt qu'un mannequin qui est très statique. Donc c'est l'idée, enfin, la perception que j'en ai eu… nos quatre scénarii, ben c'est pas forcément nécessaire d'externaliser au X. Sans parler du coût.

Sans parler du coût… et du coup, cette… ce constat finalement peut venir un peu en porte-à-faux avec les axes stratégiques de l'institut ?

Ben non…

Puisqu'il faut occuper la place là-bas…

Ah oui… oui, oui, c'est contractualisé. Bon, après comme tout contrat, ça se renouvelle aussi, hein. Ça après, c'est pas mon problème, entre guillemets. C'est les directives de (*directeur)* et puis les sollicitations du groupe simulation, dont je ne fais pas partie. Mais sûrement qu'on peut reproduire ici les quatre scénarii qu'on a fait là-bas. Après, on a des problématiques techniques quand même assez importantes sur la restitution du son dans les salles, sur la prise de son qui est pas bonne. Bon voilà. C'est sûr qu'on n'est pas du tout au niveau du X sur ce plan-là.

C'est vrai que sur ce plan-là, le X est bien équipé…

Oui, y a pas photo.

OK. Bien, je crois qu'on arrive au bout. Est-ce que de ton côté tu veux réagir à l'exercice que je t'ai proposé ?

Non, je trouve intéressant aussi de s'écouter soi-même, à travers tes différentes séquences audio. Comme je te l'ai dit tout à l'heure, je n'ai jamais eu l'occasion de… de m'écouter. Je pense que ce qui ressort est le reflet de ma pensée. Et j'essaie de tout… de mesurer… d'impacter le plus possible à travers mes propos la conscience des étudiants. J'espère que j'y parviens pour le plus grand nombre. Au-delà des fois des acquiescements courtois que certains étudiants peuvent renvoyer… « Oui, oui, oui, très bien, vous avez raison ». J'espère que ça va aller au-delà de ça.

Que ça fasse son chemin…

Oui. Oui. C'est quelque chose, clairement, qu'il faut faire dès la première année. Notamment sur les unités intégratives. Ça j'en suis convaincu. Il y a quelques années que j'en suis convaincu. Et là, ça se confirme. Non, sinon, rien d'autre.

Eh bien dans ce cas-là, je te propose qu'on s'arrête là. Je te remercie. *Fin de l'entretien.*

Franck – Entretien n°4 à distance – décembre 2016 – durée 30 minutes

Introduction… donc où en es-tu aujourd'hui de ton engagement dans l'activité simulation ?

Ça se concrétise pour 2017, à savoir passer un DU de simulation. Voilà. Les modalités administratives sont parties la semaine dernière pour envisager deux modules sur trois, sachant que le premier nous en sommes exemptés.

Oui, en tant que formateurs…

En tant que formateurs. Sur les notions de pédagogie, nous les avons déjà acquises. Donc voilà, c'est une étape supplémentaire, dans la suite logique de cet engagement.

Qu'est-ce qui te fait t'engager justement dans ce DU ?

Ben… euh… concrétiser nos… nos acquis. La reconnaissance… alors c'est toujours quelque chose de très… subjectif… mais, oui, ça atteste, ça confirme par écrit l'intérêt pour cette méthode pédagogique. C'est confirmer différents acquis, et puis aussi se renseigner sur d'autres approches. Parce que… alors je suis avec deux autres collègues de l'IFSI mais y a d'autres horizons différents, de formateurs différents, qui travaillent pas forcément en IFSI… donc c'est bien de pouvoir partager et d'enrichir un peu nos représentations respectives, quoi. De voir ce qui se fait ailleurs, comment on pense ailleurs, ça peut être que positif.

(*Interruption : on frappe à la porte, il répond*)

Par rapport à l'activité que tu as pu mettre en œuvre ici à l'IFSI, depuis un an, tu dirais que ton engagement il s'est modifié, il s'est transformé…

Il s'est modifié… oui, il s'est enrichi… Il y a quelques semaines, j'étais sur l'UI 5.5, l'intégrative de troisième année, qui consiste à remobiliser des patients dits emblématiques, qui ont été vus sur le plan théorique, et donc là, concrètement, sur six temps de simulation, j'y ai contribué à trois d'entre eux, et j'ai pu faire six débriefings. Voilà. Les recommandations ici à l'IFSI, c'est Anne qui… c'est que chaque formateur puisse débriefer au moins six fois dans l'année. Voilà. Moi j'ai pu satisfaire ce quota en fin d'année 2016 très rapidement. Toujours convaincu de l'intérêt de cette méthode, qui se veut difficile, mais c'est souvent le prix de la qualité. Que les étudiants, avec nous, puissent être confrontés… se remettre en question. Et sur chacun de ces débriefings, on voit bien qu'il y a des temps, je dirais, un peu vrais, ou tel ou tel étudiant prend conscience de ce qu'il fait de bien aussi. Mais parfois de certaines difficultés. Autant sur des savoir-faire que sur des savoir-être, avec les aspects de communication, qu'il soupçonnait pas forcément. Donc voilà. Dans l'ensemble c'est une méthode très riche, que j'essaie de confirmer avec… avec plus de débriefings pour l'année prochaine et ce DU.

Là cette année, quand je t'avais vu, tu avais initié la simulation sur les unités intégratives…

Oui.

Quel bilan tu en fais ?

Positif. Positif. Exigeant, comme je te disais, mais c'est le prix de la qualité. Mais très positif.

Par rapport à ta pratique à toi… aussi bien sur la conception que sur la conduite ?

Oui, oui… alors j'avais amorcé déjà l'année dernière une première fois, bon là, c'est monté un petit peu plus en puissance, parce qu'on a eu une journée supplémentaire de simulation. Mais c'est positif parce que les étudiants, même si c'est difficile à se lancer, ils sont généralement demandeurs. Alors cette année, par rapport à l'année dernière, je les ai sondés comme ça, de manière informelle, je me suis dit que c'était intéressant de les sonder sur leur participation… pourquoi tous les groupes au départ ont beaucoup de mal à se lancer dans la simu. Alors on a quelques pistes de réflexion. Alors je les ai sondés une fois que ceux qui sont lancés… alors au volontariat ou par défaut, souvent un peu trop par défaut, si une fois qu'ils ont fait de la simu proprement dite, est-ce qu'ils souhaitaient recommencer ? Et à l'exception d'une étudiante, tous les autres étudiants ont dit à chaud qu'ils étaient prêts à refaire une séance de simulation.

A chaud.

C'est-à-dire une fois que le débriefing était terminé, je leur ai demandé… « alors on a notion que vous avez du mal à rentrer en matière, à faire de la simu proprement dite, mais là si vous deviez en refaire une autre tout de suite, est-ce que vous seriez d'accord ? » et à l'exception d'une étudiante, tous m'ont dit oui. Donc ça renvoie bien son intérêt… parce qu'ils sont prêts à repartir, refaire de la simu. Mais la première étape pour se lancer est très difficile. Et pour eux, et donc pour nous formateurs. Parce que des fois c'est… c'est le silence absolu. Ils se regardent un peu les uns les autres. Il y a des fois de la négociation, voire des gros… des gros versants de manipulation…

Tu as une explication particulière par rapport à ça ?

Ben le regard de l'autre. Le regard de l'autre c'est quelque chose qu'ils ont… pas vraiment l'habitude, sur du temps IFSI. C'est pour ça que c'est une des raisons qu'il faut conforter cette méthode dès la première année, et ça répondrait aussi à cette deuxième raison, enfin à ce qu'ils renvoient sur la gestion du stress. De manière générale, on a quand même un auditoire qui est… une partie de l'auditoire qui est immature. Professionnellement ça s'entend parce qu'ils sont étudiants, ils construisent leur identité professionnelle, mais immatures sur le plan oui, relations sociales, quoi. La frustration, la confrontation à un stress fait que, pour un bon paquet de nos étudiants, ils ont très rapidement du mal à le gérer. […] Sur la simu, le stress inhérent au film et au regard de l'autre. Donc les deux difficultés pour amorcer, avoir des volontaires, ça va être le regard de l'autre et le rapport que l'étudiant a à lui-même.

Est-ce que ça peut avoir un lien avec le formateur ?

Ça peut aussi être dû à ça oui. Effectivement les représentations qu'ils ont des formateurs. Avec parfois certains de leurs lapsus : « le prof », celui ou celle qui note, derrière ça, celui ou celle qui me fait pas valider l'UE, enfin des représentations très scolaires, mais c'est difficile à déconstruire. Un héritage de douze ans d'éducation nationale… donc bien sûr le prof peut aussi influencer la non-décision de se lancer, oui. Donc sur ça, on essaie aussi en équipe d'être le plus… comment dirais-je ? le plus à l'écoute et bienveillant possible. Dans les représentations, on fait un minimum de CM, donc ce côté professoral, on le cultive pas non plus au quotidien dans notre IFSI, parce que la directrice souhaite que l'on ne fasse pas de cours magistraux… historiques, quoi, classiques. Donc on met vraiment la plus-value sur du temps TD où il y a plus de proximité, et je dirais, d'accompagnement individualisé. On essaie au mieux. Avec des petits groupes. Donc oui, ça peut impacter mais je pense pas que ça soit le principal critère. Le principal, c'est inhérent à l'étudiant lui-même. Son rapport qu'il a au stress et au regard de l'autre.

Tu étais… quand on s'est rencontré, tu mettais beaucoup en avant la pédagogie par l'erreur…

Oui…

Par essai-erreur. Est-ce que ça c'est quelque chose qui est toujours très présent dans ta façon d'aborder la simulation ? est-ce que ça a bougé ?

Oui, ben cette année, justement sur les difficultés qu'on peut avoir pour avoir des volontaires, je leur parle aussi rapidement de mon propre vécu par rapport à la simulation, et par rapport à des pratiques professionnelles, quoi, d'infirmier. Dire que moi aussi… mais pour faire aussi évoluer cette représentation qu'ils ont aussi des formateurs – je fais le lien avec ta question précédente – tout le monde peut se tromper. Donc je leur dis concrètement, je leur donne un exemple concret de mon premier arrêt cardiaque que j'ai pu gérer, c'était tout sauf comme dans les bouquins, quoi. Ça c'est clair. Ou la première fois que j'étais en simulation avec une collègue que je ne connaissais pas et à aussi, pas déceler une détresse respiratoire suite à un surdosage en morphiniques, alors que dans la vraie vie, c'est des choses auxquelles j'ai été souvent confronté quoi, voilà donc euh … leur renvoyer que nous-mêmes on peut… on se trompe, c'est pas on peut, on s'est déjà trompé, ça peut permettre… alors évidemment pas un

rapport d'égal à égal, c'est pas le sujet, mais qu'il se représentent autrement le formateur, et puis la méthode, quoi. Qu'ils lâchent un peu aussi la pression. Parce qu'on sait qu'il y a certains étudiants qui se mettent une pression énorme. […]

Qu'est-ce qui t'a fait bouger ? Est-ce qu'il y a un moment repérable où… ou une prise de conscience particulière qui a fait que justement tu as utilisé ta propre expérience ?

Ben quand les arguments classiques suffisent plus à convaincre les étudiants, ben, on essaie de trouver d'autres alternatives. Et celle de son propre vécu sur la simu peut aider.

Et ça marche ?

Alors… dans tous les cas, on arrive toujours avoir des volontaires. Mais c'est très rarement spontané. Mais au bout d'un moment, on finit par y arriver, justement. Ils se rendent bien compte, de manière déjà pragmatique, que pour aller au centre de simulation, il y a déjà un certain temps de transport, donc il faut avoir… ce serait quand même ballot qu'ils repartent alors qu'ils ont fait une heure de transport, quoi ! alors c'est pragmatique quoi.

Mais est-ce que tu vois un effet particulier dans le fait de t'engager toi, avec ton expérience… ça les fait bouger ?

Ben, je l'ai fait une ou deux fois, donc j'ai pas trop de recul, mais oui, ça peut les faire évoluer dans la représentation qu'ils ont de nous. Quand un formateur il reconnait qu'il s'est trompé, moi je suis étudiant, évidemment je peux encore plus m'autoriser l'erreur. C'est un travail de fond, quoi, de les faire évoluer sur les représentations. Que ce soit de la méthode, qui se veut stressante, certes, mais aussi des formateurs. Voilà. Donc les représentations du formateur évoluent selon les méthodes employées auprès d'eux. Et plus dès le départ on est amené à mettre en œuvre cette méthode qu'est la simu, plus – je pense, j'en suis persuadé même – ils vont évoluer dans... être plus volontaires et se représenter autrement les formateurs. La méthode prédispose aussi à une certaine proxémie quoi. Quand on est infirmier en débriefing spécifique, on est vraiment à côté d'eux, dans le débriefing on est vraiment assis, ensemble, posé, à côté d'eux également. Je dirais que la proximité prédispose aussi à cette évolution de la représentation. Plutôt que le côté encore une fois empirique du TD ou encore plus en cours magistral.

Quand on s'était vus – c'est le fait de parler de proximité qui me fait réagir par rapport à ça – quand je t'avais observé en situation et qu'après on avait discuté par rapport à cette séance, je t'avais interrogé sur ta position dans le groupe aussi. Tu te rappelles ? dans la façon dont tu installais les étudiants dans la salle et ton positionnement à toi.

Oui.

Tu te rappelles ce que tu avais dit à ce moment-là ?

Non. Je me souviens plus.

Parce que quand je t'avais observé en situation, tu étais debout. Tu conduisais le débriefing en étant debout. Là tu viens de dire « on est assis ensemble ». Est-ce que ta pratique a changé par rapport à ça ?

Oui. Sur la 5.5 dernièrement, c'était assis.

Qu'est-ce qui a fait…

Ben le temps… le débriefing, ça prend un certain temps, donc euh… voilà.

Pour être confortable, quoi ?

Oui, plutôt confortable. Assis, ouais. Alors debout c'est bien, ça permet une vision d'ensemble, de créer un peu de dynamisme aussi. Et de solliciter un peu d'intérêt auprès de l'auditoire, mais assis c'est quand même pas mal aussi. Donc maintenant, ouais, j'ai évolué un peu en ce sens, c'est plutôt tout le temps assis, ouais.

Une configuration de salle particulière ou…

Non, demi-cercle. Ils sont pas très nombreux, donc en général ils sont tous les uns à côté des autres et pas les uns derrière les autres.

En termes de développement pour toi, en termes de façon de conduire les séances, est-ce que tu vois des changements particuliers dans ta pratique ? est-ce qu'il y a des indices qui te font dire « tiens, j'ai évolué sur ce point » ? ou pas…

Euh… c'est très variable selon avec qui on est, parce que ça se conduit à deux. Alors sur le volontariat, sur la première partie, j'ai un collègue qui… quand il y a personne, les désigne. Alors c'est toujours bien pris, il le fait de manière un peu humoristique. Euh… moi, je m'interdis ça. J'essaie de négocier différemment, comme je te l'ai dit tout à l'heure. Mais euh… voilà, le volontaire imposé, non. Je suis pas trop fan. Même si après, celui qui s'est lancé ne regrette pas. Comme je te disais, pour les avoir sondés, ils disent qu'ils seraient partis, donc euh…. Alors bon, décider à leur place s'oppose un peu à cette dynamique universitaire où on veut impérativement qu'ils se bougent quoi, au sens propre, au sens figuré. Qu'ils subissent pas, entre guillemets, le vilain professeur qui les désignent quoi. Donc lui, il fait ça, bon voilà. Ça se passe plutôt bien en général. Il fait ce choix-là. Il y en a d'autres qui sont plus en retrait, c'est très variable. Moi j'essaie de m'adapter en regard de mon ou ma collègue. En général, ça se passe plutôt bien, voilà. J'essaie de réajuster, si tant est qu'il y a des soucis, en termes de temps, en termes de pré-briefing, en termes de voix off. Alors j'essaie un peu de… d'être en mode sentinelle, sans phagocyter mon ou ma collègue, quoi. Donner de la place et qu'elle en donne quoi. Donc j'essaie de m'adapter.

Donc pas d'évolution particulière dans ta pratique.

Non. Sur les temps de débriefing, cette année, je me rends compte que je suis peut-être plus critique.

C'est-à-dire ?

Parce que… comme je te disais, c'est quelque chose qui est assez long, et des fois on part un peu en mode cours, quoi. C'est-à-dire qu'il y a une minorité d'étudiants qui participent, d'autres qui sont passifs, et on les voit un peu avachis sur leurs chaises, endormis. Donc nous on est là, à l'affut, évidemment, on peut solliciter les plus endormis. Mais c'est des fois un peu fastidieux, quoi. Il y a le fil conducteur à suivre, mais des fois ouais, l'impression d'être un peu en mode cours, où une minorité d'étudiants sont intéressés, les autres très… très passifs. Voilà.

Et toi, par rapport à ça, ta pratique elle évolue comment du coup ?

Ben j'ai… j'ai réfléchi à ça. Je me suis rendu compte, oui, que c'était un petit peu fastidieux. Pour autant c'est pas le formateur qui parle, hein, c'est… hein… il pose des questions, il renvoie la balle, entre guillemets. Mais dans sa tête il a le fil conducteur qui est peut-être pas… très long, trop long… voilà. En même temps, c'est important de décortiquer, décliner un fil conducteur, un certain recul… mais tout le monde n'y adhère pas, quoi. Voilà. Donc c'est évidemment d'abord les intéressés qu'il faut d'abord débriefer parce qu'ils ont vécu eux-mêmes la situation. Et les autres, certains observateurs s'investissent et puis d'autres sont vraiment très… très à distance. Ils écoutent, voilà, mais ils sont très passifs. On essaie aussi de les solliciter mais… mais ouais, des fois j'ai l'impression qu'on les renvoie – sans le vouloir hein – à une notion de cours, quoi, classique.

Tu veux dire qu'il y a une attente vis-à-vis du formateur qu'il soit lui-même dans une posture de dispenser un savoir ?

Oui, pourtant on n'est pas dans ce registre-là, parce qu'on veut que ça parte des étudiants. Mais c'est le temps. Le temps du débriefing, des fois, il est très long, quoi. Trente, quarante minutes. Je me rends compte que certains renvoient que c'est trop long. On est de nouveau trop longtemps assis, quoi. Il faut… il faut décortiquer, il faut décliner ce fil conducteur, suivre ces recommandations, mais si on suit tout ça à la lettre, ouais, ça fait trente, quarante minutes à peu près, c'est long. Voilà, c'est un peu le gros bémol en simu. Mais après les retours des étudiants… en général, enfin c'est un plébiscite. Ils en reveulent. Même si au départ, c'est très rare que ce soit spontané. Mais parce que je crois que c'est parce que c'est la méthode qui est pas… qui est pas déployée dès le début.

D'accord. Je vais revenir sur ta pratique à toi. La simulation maintenant, ça fait plusieurs années que tu en fais, quand tu mesures le chemin parcouru depuis le début de ta pratique dans cette activité, sur quoi dirais-tu que ta pratique a le plus évolué ?

Ben… si on reprend les différentes séquences d'une simu, ben sur le pré-briefing, qui se veut plus pertinent, je pense.

En quoi, pertinent ?

Ben pour présenter bien l'environnement. Plus le souci des détails pour qu'ils se sentent pas démunis quand ils y vont.

Tu veux dire au niveau de la connaissance du matériel, de…

Oui, enfin, de la manière dont on le vend, quoi. Entre guillemets. L'environnement, ça parle en soi, mais plus se centrer sur les attentes de l'étudiant plutôt que, entre guillemets, recracher la soupe du briefing classique. Par exemple, le lit ou le brancard, il est souvent mis de côté, j'ai l'impression. Alors que c'est un outil de travail très

important pour l'infirmière. J'avais perçu ça auprès des aides-soignants, mais je l'ai transposé auprès des infirmiers. Qu'ils perçoivent qu'il est sectorisé, qu'il se lève, qu'il se baisse, mais surtout comment on peut le faire, que ce soit un deux ou quatre roues motrices, la potence, la tête de lit… ces petits détails qui ont leur importance dans les situations d'urgence. Donc là, oui, c'est peut-être un peu plus pointu, leur renvoyer l'importance de… ben de manager cet outil de travail qu'est le lit ou le brancard. Sur la notion aussi de débriefing, ben ouais, comme je te disais, peut-être j'ai évolué dans ce sens où j'ai plus besoin de support écrit pour assurer ce débriefing.

Tu t'appuies sur quoi, du coup ?

Mes connaissances. De ce que Anne nous avait renvoyé, les grilles CRM, l'importance de prendre du recul sur les compétences. Alors c'est quelque chose, nous le savons, au-delà de cette méthode, les étudiants ont du mal à intégrer concrètement les compétences. Et du coup, c'est là où ça prend du temps, mais c'est pas mal, c'est de décliner les dix compétences sur la situation vécue et/ou observée. Alors la une, déjà, rappeler ce que c'est : en quoi vous avez été compétent pour l'évaluation d'une situation clinique ? et ainsi de suite.

Donc c'est plus dans le contenu du débriefing où tu vas balayer davantage de choses, c'est ça ?

Oui. J'ai évolué aussi là-dessus.

Est-ce que tu ressens des besoins particuliers de développement, maintenant, pour t'améliorer dans ce format ?

Alors que ce soit la simu ou d'autres points, ici, au niveau institutionnel, il y a des temps dédiés à la pédagogie. Où on parle de la pédagogie. Ce sont les séminaires. Deux séminaires par an, classiquement. Mais euh… c'est pas mal. Mais ouais, d'échanger entre nous sur la pédago… c'est quelque chose, moi, qui me manque.

Qui te manque…

Ouais, de manière… oui, c'est constant. Nos journées de formateurs, c'est extrêmement morcelé. Mais c'est inhérent au dispositif. On passe du coq à l'âne, véritablement. De telle UE à telle autre UE. Beaucoup d'intendance. Alors qui m'incombe, bien sûr, j'ai ma part, et je l'assume. Mais il y en a trop. Sans faire de stats, mais sur une journée classique, il y a 60, 70% de ce que j'appelle d'intendance – c'est un peu péjoratif – mais euh…

De l'organisationnel ?

Oui, c'est ça. Et puis le reste, c'est de la pédago. Alors que c'est censé être l'inverse. Voilà. Mais bon, les trois IFSI que je connais, j'ai toujours connu ce genre de problématiques. Je suis pas sûr que tout le monde doive s'attarder sur de l'intendance. Après c'est des choix managériaux qui me dépassent mais euh… qu'il y ait un noyau dur qui gère l'intendance – tout ce qui est salles, planning, tout ça – et puis la majeure partie de l'équipe qui va plutôt s'atteler à parler de pédagogie, quoi.

OK. Dernière question un peu en lien avec ta pratique, est-ce que le fait d'avoir développé des compétences dans le format simulation, ça t'a permis de faire changer ou évoluer ta pratique dans d'autres formats ?

Ben toujours ce rapport qu'ils ont au formateur, sur la représentation… là on a un courant dans cette IFSI sur de la ludo-pédagogie et… oui, moi je suis aussi convaincu de l'intérêt du jeu. Donc oui, sur un autre format, ce serait un jeu de rôle sur une UE dont je suis référent, l'UE soins d'urgence, quelque chose qu'on a déjà éprouvé entre nous, de jouer nous-mêmes. On s'est plutôt bien éclaté ! Et on sait que en général, notre auditoire est très réceptif à… au jeu.

Donc ça, c'est pas par rapport à toi en particulier, mais l'expérience générale de la simulation a fait que vous vous orientez vers des formats utilisant le jeu, c'est ça ?

Oui. Oui, oui. Il faut diversifier nos méthodes, parce qu'on sait bien que notre public est très diversifié et il fonctionne avec différents canaux. Donc plus on diversifiera nos méthodes, plus on touchera un maximum de nos étudiants quoi. Après je parlais du jeu, mais ça s'oppose aussi à la notion de simu. C'est le lien avec notre formation qu'on a eu sur le jeu justement. Qui contraste avec la simu parce que dans la simu on ne joue pas. On est ce qu'on est. C'est pour ça aussi que c'est stressant hein, ce regard de l'autre que j'évoquais. Alors que le jeu proprement dit, comme le jeu de rôle, c'est d'être quelqu'un qu'on n'est pas d'habitude. On ne joue pas ce qu'on est. Donc il y a un côté… on lâche la pression. Et on… bon on ne va pas faire des TD que de jeu, évidemment, mais ça peut être une première amorce pour qu'ils transfèrent du… du ludique en mode sérieux. Qu'ils transfèrent à des éléments qu'on souhaite traiter. Là en l'occurrence, c'est autour des soins d'urgence. Voilà.

Bon, par rapport à ce premier point, est-ce que tu as d'autres choses à dire par rapport à ta perception d'évolution de ta pratique ?

Non.

Alors je te propose qu'on s'arrête là. Je te remercie. (29'30)

3.7. Entretiens avec Gaëlle

Gaëlle – Entretien n°1 – décembre 2015 – Durée 1h33

Introduction ➔ 4'25

Peux-tu me donner ton âge ?

Oui, j'ai 45 ans

Pourrais-tu me parler des différentes étapes de ton parcours professionnel, en partant du bac, et de quel bac ?

Alors j'ai fait un bac B, c'était sciences économiques et sociales. Directement après le bac, je suis rentrée à l'IFSI, ici, en 90. Donc j'ai été diplômée en 93. Ensuite j'ai travaillé pendant trois ans et demi de nuit, j'ai fait partie pendant deux ans et demi de ce qu'on appelle le pool des volantes, de nuit. Et après j'ai travaillé en hépato-gastro de nuit. Après j'ai obtenu un poste de jour aussi en hépato-gastro. Alors j'ai arrêté de travailler la nuit parce que je ne dormais plus, tout simplement. Ça me plaisait beaucoup mais je ne dormais plus. Ensuite j'ai travaillé donc de jour en hépato-gastro, en médecine interne. Après je suis allée… j'ai quitté l'hôpital, mais dans une structure qui faisait partie de l'hôpital, en réadaptation cardio-vasculaire et rééducation neuro-fonctionnelle. Donc j'ai travaillé en service d'hospitalisation et en hôpital de jour. Et puis a commencé à émerger l'idée de l'école des cadres. Sauf que c'était un peu compliqué à cette époque-là parce qu'il fallait avoir, je dirais, un passe-droit. Et puis bon, c'était pas une méthode qui me plaisait forcément. Donc j'ai quitté le S pour intégrer H. Donc ça, c'était en 2004. Donc je suis allée travailler en service de gériatrie, par choix. Donc en long séjour, en SSR, j'ai travaillé ensuite en soins palliatifs. Et puis on m'a proposé au bout d'un an un poste de faisant fonction de cadre, donc ça c'était en 2005. Et puis j'ai réussi le concours en 2006. Donc voilà, j'ai été diplômée fin 2006. J'ai continué sur H en service de gériatrie. J'ai changé d'hôpital, toujours au sein de H, et puis j'y suis restée un an et demi. Et en… fin 2009, une de mes collègues d'ici, qui venait régulièrement faire des MSP à C… et puis moi, j'y arrivais plus, ça me plaisait plus du tout, dans un contexte très particulier, et elle m'a dit « postules à l'IFSI ! » et voilà. C'est comme ça que je suis rentrée à l'IFSI. Tout simplement. Ben ça fera six ans. Donc au départ sur les filières infirmières, jusqu'au mois de septembre de cette année où j'ai basculé sur la promotion aide-soignante et où j'ai été coordinatrice de promotion. Voilà.

Au cours de ce parcours, donc il y a eu la formation cadre, il y a eu la formation infirmière, il y a peut-être eu d'autres formations non diplômantes…

Alors oui. D'autres formations non diplômantes sur la prise en charge de la douleur, sur l'alimentation… c'étaient plus des formations, je dirais, institutionnelles.

D'accord. Parmi ces formations, est-ce qu'il y en a certaines qui ont été particulièrement déterminantes pour toi pour te construire comme formatrice ou future formatrice ? (8')

Oui, alors une formation sur l'encadrement des étudiants. Et puis je dirais aussi… alors c'était pas une formation, c'était du quotidien avec les MSP infirmières, auxquelles à chaque fois j'ai participé. Et c'est vrai que petit à petit je me suis dit que cet autre côté de la fonction cadre était quelque chose qui m'intéressait. Petit à petit j'y suis venue. Sans réellement l'avoir… je dirais pas choisi, comment dirais-je, de façon très objective mais plutôt subjective.

Alors justement la question qui venait, c'était qu'est-ce qui t'a amenée à devenir formatrice ? (8'48)

Eh ben voilà. C'était ça. Et puis bon, l'encadrement qu'on avait avec les élèves qui arrivaient en stage. Toutes les difficultés qu'il pouvait y avoir. Et puis cette envie aussi de transmettre. Alors de transmettre… oui, on va dire ça. Peut-être sur le modèle transmissif en tout cas à cette époque, de transmettre certaines connaissances, d'aider les élèves ou les étudiants à évoluer, à se sentir bien dans un service, à comprendre les pathologies, à les faire s'intégrer… enfin participer en tout cas à leur intégration au sein des équipes. Et puis sur un côté un petit peu négatif, je dirais, de grosses, grosses difficultés au niveau recrutement, au niveau postes pourvus dans le service. A un moment j'ai eu l'impression de devenir maltraitante vis-à-vis des agents, parce que… ben pas de poste, ben pas de RTT, des vacances compliquées et voilà… j'avais envie de quitter un peu ce milieu-là. C'était aussi fuir quelque chose parce que voilà, les conditions de travail faisaient que ça devenait compliqué. Et puis bon, petite cerise sur le gâteau, j'ai eu un accident de voiture un soir en rentrant. A un feu rouge je me suis pas arrêtée. Et là

je me suis dit « qu'est-ce qui se passe ? » et la DRH m'a dit « écoutez Madame, il va falloir qu'on modifie vos horaires de travail, parce que là, en quatre jours vous avez travaillé trente-six heures. C'est plus possible, vous rentrez pas dans les créneaux ». Bon je me suis dit « voilà, à un moment, faut que je m'en aille ». Et puis ben ça a été vraiment l'opportunité d'une collègue qui me disait « mais il y a quelque chose dans ton profil : tu n'es pas dans la sanction, tu es vraiment dans, oui, transmettre quelque chose, une bienveillance vis-à-vis des étudiants ». Voilà, voilà.

D'accord. Alors dans cette expérience de formateur, maintenant, y a-t-il des épisodes, des moments, des expériences qui ont été particulièrement déterminants pour ta construction en tant que formateur ? (10'49)

Eh bien je dirais que c'était justement il y a quatre ans, sur la formation aux pratiques simulées, que j'ai faite à B. Où… alors bon, c'est pas la formation en elle-même, mais c'est après sur la mise en pratique de la simulation, où on était un groupe de quatre, au sein de l'IFSI. Et petit à petit, moi j'en suis venue à me dire « je change de posture ». Alors j'avais probablement déjà… encore un peu cette posture transmissive vis-à-vis du formateur, parce que là, ça faisait deux ans… Je pense qu'il faut un moment pour pouvoir se construire… En plus je suis arrivée en plein moment du nouveau référentiel, donc voilà, c'était un peu compliqué… et c'est vraiment, ouais, ce côté des pratiques simulées où on analyse sa pratique. Parce que même si c'est pas nous qui faisons la pratique simulée, enfin je veux dire on va débriefer, tout ça, mais – enfin moi en tout cas – je me suis rendue compte que ça avait modifié ma pratique à moi. Modifié ma posture en tout cas, modifié ma posture en tant que formateur. Et ça, ça a été vraiment un déclic. Et c'est à cette occasion-là aussi que justement on avait publié notre poster et notre article dans une revue. Où toutes les quatre on s'est dit « mais on développe quelque chose, on développe une nouvelle compétence ». Quoi ? On sait pas. Soit on la développe, enfin soit c'était une compétence nouvelle, soit c'était déjà une compétence que l'on avait… comment dirais-je… oui, une compétence… mais on développe quelque chose, ça change notre posture. Et ça, ça a vraiment été marquant parce que, de ce fait, maintenant je me rends compte que dans les TD, ou dans l'animation d'un cours, ou voilà des choses comme ça, eh ben on va reparler… on va refaire un débriefing, un pré-briefing, on va essayer d'aller rechercher les connaissances de l'étudiant, mais que ce soit pas nous qui… enfin moi qui les rappelle… voilà, que ce soit lui qui arrive à les ressortir, à faire des liens et tout ça. Moi ça m'a…

Ça a eu un impact sur ta pratique en général ?

Ah oui. Oui, oui.

On reviendra un petit peu sur ce point-là. Alors si on revient d'un point de vue un peu général sur tes conceptions de l'enseignement finalement… qu'est-ce qui te parait important en termes d'enseignement pour former des infirmiers ? (13')

Alors… important pour former des infirmiers…

Tes conceptions, tes croyances en termes d'enseignement…

Alors mes croyances, mes valeurs peut-être ? je dirais que c'est une forme de bienveillance vis-à-vis de l'étudiant… essayer de toujours croire qu'il y a un potentiel. Qu'ils sont pas arrivés parce qu'il y avait de la lumière allumée, voilà. Que… alors bon, qu'ils ont des valeurs professionnelles qu'on attend d'une infirmière, non, parce que ils sont en construction de leur identité professionnelle, mais jamais se dire « cet étudiant il est nul, on n'en fera jamais rien ». Voilà, toujours croire… alors c'est peut-être un peu de naïveté, je sais pas, mais toujours croire qu'il y a quand même quelque chose de positif et comment on va faire pour que cet étudiant réussisse à améliorer son potentiel. A … comment dirais-je… alors évidemment par rapport aux connaissances théoriques, hein, c'est lui qui va les acquérir, mais voilà, comment on l'aide à faire des liens, comment on l'aide à essayer de comprendre… et puis de voir un petit peu l'étudiant – alors c'est un peu le côté social – c'est pas que l'étudiant ici, il y en a certains qui ont des difficultés financières, familiales, tout ça, il y a toujours un petit quelque chose…. Ça a forcément un impact dans leur formation. Voilà. Et puis ne pas transmettre des connaissances, voilà, c'est pas des oies qu'on gave. Même si des fois c'est un peu l'impression qu'on peut avoir, mais voilà c'est essayer d'en faire ressortir quelque chose. Et je pense que c'est cette formation, avec le débriefing justement, qui moi m'a fait changer de posture, je trouve, de posture professionnelle.

Parce que tu te sentais avant un peu dans une posture transmissive ?

Peut-être plus dans une posture transmissive parce que je pense que je n'étais pas non plus forcément complètement à l'aise, moi, dans mon rôle de formateur. Parce que c'est pas l'école des cadres, l'IFCS, qui forme à ça, c'est clair. Parce qu'en plus, moi, à l'IFCS j'avais pas ce projet, donc j'ai pas bénéficié des trois semaines d'enseignement. Donc voilà, mais oui effectivement, je pense que réellement ça a changé ma posture à essayer, oui, de croire en le

potentiel de l'étudiant. Et puis de l'amener lui-même à ressortir quelque chose. Et puis aussi peut-être ce côté aussi, oui, qui reste bienveillant, je dirais. Voilà.

D'une manière générale encore, qu'est-ce qui t'attire le plus en termes de méthodes pédagogiques ?

Ben forcément le socioconstructivisme hein. Ça c'est clair. Souvent ça résume un petit peu ça. Et puis des méthodes pédagogiques qui pourraient être un peu quelques fois innovantes. Là on a retravaillé un peu sur la carte mentale, on retravaille sur des jeux de rôle… voilà, des choses un peu ludiques. Sur des formes de jeu, par exemple, de questions-réponses, de choses comme ça.

Où l'étudiant est vraiment…

Acteur, participant. Oui. Parce que c'est vrai je trouve que c'est tellement compliqué, même en TD, d'avoir des étudiants qui attendent, voilà, qui sont venus juste pour chercher une correction. Alors que non, c'est pas ça.

Qu'est-ce qui te fait avancer en tant que formateur ? Qu'est-ce qui te motive ? (16'18)

Le contact avec les étudiants. Ce face-à-face avec les étudiants… alors là maintenant, sur cette promotion-là en tout cas, c'est de se dire que chaque année ça sera pas les mêmes. Et même par rapport aux étudiants infirmiers, c'est vraiment de les voir changer, évoluer. Alors pour certains, mâturer. Pour d'autres, ben voilà, il y a l'échec, c'est… Enfin pour moi, quand un étudiant arrête sa formation, c'est pas un échec. Quelquefois c'est bienveillant pour le patient, parce que des fois, certains on n'a pas envie de les mettre sur le marché du travail, je pense. C'est aussi la responsabilité du formateur. Mais c'est en faire prendre conscience à l'étudiant. Et pas qu'il sorte en se disant « je suis nul, je vaux rien », voilà, c'est pas ça. C'est… ben quelquefois un changement de voie. Alors bon, c'est toujours difficile pour l'étudiant, mais bon en même temps certains se rendent compte que, ben, ce n'était pas leur projet, et que petit à petit ils se sont mis dans cette situation parce que inconsciemment ils avaient pas envie de le terminer… Mais c'est essayer en tout cas que l'étudiant sorte pas en disant « je suis nul ». Je suis la « sainte patronne » des étudiants moi ! *(rires)…* Enfin en tout cas, c'est vrai que le côté formateur, c'est compliqué… je me souviens, je ne suis pas née infirmière, je suis passée par la posture « élève », c'est difficile. C'est difficile et je m'en souviens, voilà. En même temps on peut pas sauver… et j'ai pas le rôle de sauveur. Je suis pas maman, je suis pas assistante sociale, je suis pas grande sœur. Mais bon, essayer de les comprendre et pas de les juger. Tout en essayant de garder une certaine distance quand même. Pas dans le copinage.

Comment tu te décrirais comme formatrice ? (18)

Alors comment je me décrirais comme formatrice ? J'ai appris, il y a quelques années, que… enfin on m'a renvoyé que – et au départ c'était un peu difficile à entendre – que j'ai une espèce d'autorité naturelle. Voilà. C'est comme ça. Et j'ai des étudiants qui… alors qui n'ont pas peur de moi, mais voilà, qui savent que c'est assez carré. Je suis quelqu'un d'assez droite. J'essaie de… alors droite, droite oui… euh, comment dire… comment je vais pouvoir me décrire comme formateur ? Exigeante. Exigeante envers eux, mais aussi exigeante envers moi-même. J'ai appris il y a pas très, très longtemps – je me suis forcée à l'acquérir – que mon investissement sera parfois à la hauteur du leur. Voilà.

C'est-à-dire ?

C'est-à-dire que, ben voilà, moi je veux bien faire plein de choses pour l'étudiant, mais en… il faut quand même qu'il y ait une réponse.

Que ce soit donnant-donnant ?

Voilà. Que ce soit du donnant-donnant. Donc je me décrirais comme ça. Et puis relativement patiente, quand même, par rapport aux étudiants. Après, c'est vrai que j'ai appris à me… toujours dans ce changement de posture – je sais pas si c'est la pratique simulée, mais bon peut-être – à savoir me connaitre, à me dire « voilà, le TD s'est pas bien passé, ou le cours s'est pas bien passé, OK, bon l'étudiant a peut-être pas bien travaillé mais moi, qu'est-ce que j'y ai investi ? »… J'étais peut-être fatiguée, pas de bonne humeur, ils m'ont énervée au bout d'un moment et puis, voilà, maintenant, j'essaie de savoir dire les choses, de dire les choses quelles qu'elles soient, sans forcément blesser mais au moins de dire les choses.

De dire aux étudiants.

De dire aux étudiants « aujourd'hui vous avez été pénibles, aujourd'hui j'en ai marre », « j'en ai marre de vous avoir en face de moi… » Alors leur dire aussi « voilà, j'ai été impatiente », j'attendais des réponses qui n'arrivaient pas… aujourd'hui je suis fatiguée, mais de m'autoriser à leur dire « j'en ai marre ». Ou au contraire, parce que je trouve qu'on dit souvent quand ça ne va pas, mais maintenant, de plus en plus, quand les choses se sont bien… enfin « bien passées » ça ne veut pas dire grand-chose, mais bon, bien passées, « voilà, je suis vraiment contente

des échanges que nous avons eus, on a eu des échanges de qualité ». Voilà, s'autoriser à dire ce genre de choses, voilà. J'essaie d'être assez intègre, en tout cas.

Quand tu es arrivée à l'IFSI, donc tu disais « finalement, c'est pas tellement l'IFCS qui m'a appris à devenir formatrice… »

Non…

Comment penses-tu avoir développé tes compétences en tant que formateur ? (20'32)

Alors mes compétences pédagogiques, je dirais, c'est d'avoir… c'est de ne pas avoir hésité à aller voir mes collègues qui étaient plus anciennes que moi, en leur disant « ben voilà, comment je dois faire ? Parce que là, je sais pas trop, qu'est-ce que vous pourriez me donner comme conseils par rapport à cette situation ? ». Oui, je dirais que c'est à peu près ça, le travail avec mes collègues. Et puis je dirais aussi, le fait d'avoir été cadre en service m'a permis de savoir gérer un groupe. Voilà, cette expérience de savoir gérer un groupe, alors là, de professionnels – même si les étudiants sont pas encore des professionnels, mais quand même – donc de savoir gérer des conflits, de savoir quel est le levier qu'il va falloir abaisser pour que les choses fonctionnent un petit peu plus. Ce contact en tant que cadre en service, ce rapport à la qualité hein, toutes les normes de qualité, les procédures, les protocoles qu'on va pouvoir rechercher. Et puis c'est à peu près tout, je pense. Voilà. Mais vraiment m'être appuyée sur mes autres collègues, et d'avoir été tutorée, drivée, et puis bon, il y a un moment, faut s'envoler un peu de ses propres ailes. Mais même encore maintenant, des fois, je ne sais pas, j'ai un doute ou quoi que ce soit, je vais en parler…

C'est ton mode de fonctionnement ?

C'est mon mode de fonctionnement. Et puis bon, des lectures, des recherches. Même si je trouve que je ne lis pas assez. D'un point de vue professionnel. Bon, j'arrive même pas à lire d'un point de vue personnel ! mais je trouve qu'effectivement d'un point de vue professionnel, je ne lis pas assez.

Tu ressens que c'est un manque ?

Ah oui, oui, je ressens que c'est un manque. Oui. D'ailleurs, j'ai même pas hésité à aller voir une de mes collègues qui est en face, qui elle aussi a un master, qui lit énormément, qui fait beaucoup de recherches et tout ça, et lui dire « ben voilà, il y a pleins de choses que je pourrais lire, mais oriente-moi ». Voilà, parce que maintenant elle me connait bien, quand j'ai fait mon stage à l'école des cadres, elle a été ma tutrice, donc elle me connait bien : « oriente-moi un peu », parce que je suis… il y a des fois j'ai l'impression d'être un peu en décalage, d'être beaucoup sur le… sur mon expérience professionnelle – alors en tant que cadre, en tant qu'infirmière, l'expérience que j'ai acquise ici – mais je pense qu'il me manque encore ce côté… comment dirais-je… oui, ressources théoriques sur des lectures et tout ça – donc ça m'oblige, sur les mémoires par exemple, à faire des recherches pour essayer d'orienter un peu l'étudiant et pas de me retrouver à lui dire « ben oui, faut lire, mais si j'ai rien à vous proposer…», ça me dérange un peu quoi. Donc voilà, petit à petit je m'y mets, mais j'ai du mal à trouver le temps. Pas l'envie mais le temps.

Bien, alors on va passer maintenant à la simulation. Qu'est-ce qui t'a amenée à la simulation ? (23'08)

Qu'est- ce qui m'a amenée à la simulation ? La directrice. Qui nous a dit « voilà, il y a une formation sur les pratiques simulées »… parce que je ne… alors je connaissais plus sur le versant médical, pas particulièrement au niveau des soins, et elle nous a dit, voilà, avec ma collègue Véra, « il y a deux places sur B. ». Pourquoi elle nous l'a proposé à nous ? je ne sais pas… je pense qu'on rentrait dans un certain profil… j'en sais rien… et voilà, elle nous l'a proposé et puis ça s'est fait comme ça.

D'accord. Tu n'avais pas du tout imaginé avant de t'engager dans ce type de format pédagogique ?

Pas particulièrement. Même si… comment dirais-je… on travaille sur des mannequins pour certains TD, sur des mannequins basse-fidélité, sur des jeux de rôle, des choses comme ça. Mais la simulation elle-même, non.

Ça a été l'opportunité…

Ça a été une opportunité.

D'accord. Donc avant d'aller sur ce volet formation, d'un point de vue très comptable quelque part, ça fait combien de temps que tu pratiques la simulation ?

Quatre ans.

Qu'est-ce que cette activité représente en termes de proportion dans ton activité globale ? si tu peux estimer ça…

Euh… je fais à peu près… je dirais… on va dire une petite dizaine de séances dans l'année. Sur une journée complète.

Pour quels types d'enseignements tu l'utilises ? tu participes à toutes les…

Je participe à toutes. Et aujourd'hui un peu plus spécifiquement, parce que maintenant je travaille au niveau des aides-soignants et des AP, puisque Véra et moi avons été les deux premières à proposer de la simulation aux AS et aux AP, mais sans quitter la formation infirmière.

Donc aussi bien avec un simulateur mannequin, qu'avec un acteur.

Oui. Alors j'avoue avoir une petite préférence au jour d'aujourd'hui pour la simulation avec un acteur.

Pour quelle raison ?

Parce que je trouve qu'on arrive… alors parce que les scénarios sont construits aussi comme ça, mais euh… moi, ce qui m'intéresse vraiment, c'est de développer le relationnel. Voilà. La communication et le relationnel. Et je trouve qu'avec un mannequin haute-fidélité, on va être plus sur un scénario d'un patient qui s'aggrave. Mais le contact n'est pas le même. Moi, dans mon cursus professionnel, j'ai jamais travaillé… j'ai jamais fait de réa, ni d'urgence, par choix, parce que ça m'intéressait pas particulièrement… et de ce fait, sur certains scénarios – alors je vais pas me retrouver en difficulté mais bon – voilà, moi, le scope, c'était pas mon quotidien. Alors peut-être que je me suis mise un petit peu – pas en retrait, je me sens pas mal à l'aise – mais je préfère quand même avec le jeu d'un acteur. Je trouve qu'on a quelque chose d'un peu plus… réaliste.

Alors on va rester dans ce registre-là. La relation avec l'acteur. Comment tu envisages finalement le rapport à l'outil, entre guillemets, l'outil acteur ? L'outil patient simulé ? Comment dans ta pratique, tu le considères cet acteur ? (26'50)

Alors cet acteur, ben, comme un patient. Puisque effectivement, ils ont les scénarios avant. Maintenant on a à peu près les mêmes personnes qui viennent, donc ils connaissent au niveau des scénarios… et… et tu peux me répéter la question ?

Oui, l'utilisation de l'artéfact patient simulé… quelle est ta relation, ton rapport avec l'acteur ?

Eh bien une relation qui, moi, me parait plus réelle. Plus réaliste. Qui en tout cas se rapproche plus de la réalité vis-à-vis d'un patient. Avec lequel l'étudiant va pouvoir interagir. Avec lequel l'étudiant va pouvoir observer ce patient. Que sur un mannequin, c'est je trouve, un peu plus compliqué, c'est figé. C'est figé. Et je trouve que ça permet de balayer quelquefois, des choses qui sont moins de l'ordre de… alors il y a quand même des connaissances théoriques, mais on est moins dans une situation d'urgence ou de quelque chose comme ça. Voilà.

La collaboration avec l'acteur se passe comment ?

La collaboration avec l'acteur se passe toujours… enfin jusque-là, moi, j'ai jamais eu de souci, ça se passe toujours très, très bien. C'est surtout de mettre aussi en confiance l'acteur, de penser – parce que là, sur les acteurs qu'on a eu, on a eu pas mal d'anciennes étudiantes infirmières, donc qui sont professionnelles – de penser à leur dire que quand elles vont se présenter auprès des étudiants, de dire « voilà, je suis professionnelle, vous allez peut-être me rencontrer à l'hôpital, ou vous m'avez peut-être rencontré, mais au jour d'aujourd'hui, je ne suis pas là en tant que professionnelle, je suis là en tant qu'acteur, donc ce qui se passe ici reste ici, sans jugement, ni d'une part, ni de l'autre ». Je trouve qu'on est sur quelque chose, peut-être, de plus réaliste. Parce que je pense que mon passé, qui fait que je n'ai pas fait d'urgence et de réa, je suis moins dans la technicité, et plus dans le relationnel, parce que aussi j'ai travaillé beaucoup avec les personnes âgées. Donc on doit avoir une communication… même avec les autres patients, mais quand même vraie, si on veut qu'il y ait quelque chose qui se construise.

Alors malgré tout, tu participes à des séances avec le mannequin…

Ah oui ! oui, oui.

Alors justement, quel est ton rapport à l'aspect technique ?

Eh ben je trouve que ce côté informatique, c'est très, très bien, mais je trouve que c'est lourd. C'est lourd quand il faut programmer le scénario, programmer le mannequin, ouais. C'est ce côté qui, moi, me pèse un petit peu. Après c'est vrai que c'est extraordinaire parce qu'on arrive à faire des trucs… jusqu'à faire mourir le mannequin ! Enfin on le fait jamais, hein, on va jamais jusque-là ! Mais vraiment s'aggraver avec des choses qu'on ne peut pas faire auprès d'un acteur. Donc ça, ce côté-là, c'est intéressant. Peut-être pas sur… des fois je me dis, sur les première année, parce que ils ont pas forcément les connaissances qui font qu'ils vont faire les liens ou se dire « là, le patient

il va pas bien »… peut-être plus sur les deuxième, troisième année… je pense que là, ils sont peut-être plus en capacité de faire les liens parce qu'ils ont davantage de connaissances, et ils ont eu davantage de stages. Oui, non, c'est intéressant… enfin, c'est intéressant…, c'est complètement autre chose, quoi. On est dans une certaine technicité. En plus nous on travaille avec un laboratoire qui nous est dédié, donc voilà, on arrive, les choses sont prêtes, on a un assistant qui est là. On a du matériel. Voilà. Mais j'avoue que ce côté technicité est un peu pesant, ouais. La préparation, c'est un peu pesant. Mais après c'est génial, parce qu'on peut pratiquement tout faire, quoi. Mais moins de relationnel quand même.

Alors je vais te demander maintenant de te situer parmi quatre propositions : dirais-tu que ton engagement dans l'activité SCPE relève, premièrement, du consentement (la simulation est aujourd'hui dans les textes, il faut en faire, tu en fais), deuxièmement, de l'adhésion (tu penses que c'est un format pertinent pour former des infirmiers), troisièmement, d'une implication forte (tu fais des investissements pour utiliser au mieux ce format), et quatrièmement, d'un engagement tel que ça dépasse ton activité à l'IFSI et tu y consacres même du temps personnel ?

Je dirais la troisième proposition.

Alors quel type d'investissements fais-tu ?

Se rendre disponible pour les sessions de simulation, parce qu'on a démarré on était que quatre. Donc voilà, c'était toujours nous. Et on y allait à quatre, parce que voilà, c'était peut-être plus facile. Voilà, se rendre disponible. Maintenir ses connaissances, toujours maintenir ses connaissances. Sur certaines pathologies quand on va traiter certains scénarios. Parce qu'on se dit « ouh là, ça fait longtemps que j'ai pas rencontré ça ! », donc… aller à la recherche de connaissances. Et puis un peu plus sur l'IFSI où on aménage les salles, on essaie de trouver des décors, une perruque, une lampe, voilà. Mais surtout se rendre disponible. Pour nos réunions qu'on continue à faire entre nous, pour la validation de scénarios, pour la construction des scénarios, pour le tutorat des autres formateurs, ça aussi, parce que ça me semble important.

Tu interviens pour coacher des collègues ?

Oui, voilà.

Tu fais partie du groupe projet…

Oui, des quatre formateurs, oui, je suis la quatrième.

Qu'est-ce que la participation à ce groupe te demande, en termes d'investissements ?

Des recherches. Des recherches, ben, justement pour voir où on en est au niveau de la simulation, voir quelles sont les avancées. Et puis surtout je dirais… c'est une méthode pédagogique… alors c'est pas la seule mais… ben voilà, voir les différentes études, ben parce que « qu'est-ce que la simulation peut apporter sur… au niveau de la formation ? Quels en sont les dérives ? Quels pourraient en être les dangers, éventuellement ? ». On peut pas tout faire en simulation, donc voilà, un moment trouver ce juste équilibre. Mais bon, voilà, faire des recherches, parce que… en plus, moi je participe à un projet de serious game… où on n'est pas dans la simulation bien évidemment mais c'est toujours aussi… comment amener l'étudiant à trouver la réponse, parce qu'il aura réfléchi, enfin il aura raisonné, quoi ? Voilà en termes d'investissements… oui, voilà, se rendre disponible… et puis c'est pas une contrainte. Bon d'accord, il faut partir à sept heures moins le quart pour se rendre au X et rentrer à dix-neuf heures ! Mais bon voilà, c'est pas une contrainte.

Qu'est-ce que ça te coûte, éventuellement ?

On est fatigué à la fin de la journée. Alors pas fatigué physiquement parce que c'est pas fatigant physiquement, mais voilà, quand on arrive sur un débriefing, on a beau avoir le scénario – mais bon il fait cinq lignes le scénario – on se jette un peu dans le grand bain sans les brassards ! Parce que qu'est-ce qui va se passer au moment du débriefing ? Qu'est-ce qui va se passer au moment de la séance ? Parce que je vois l'année dernière, on a eu une de nos étudiantes de troisième année qui pensait que le mannequin était en arrêt cardiorespiratoire, qui a commencé à le masser, alors qu'il était scopé et qu'il avait un rythme cardiaque ! Et là, on s'est dit « gloups ! »… ben voilà, au moment du débriefing comment on fait ? c'est-à-dire qu'on ne sait jamais ce qui va se passer. Donc ça demande énormément de concentration, ça demande une réactivité pour… alors une réactivité pour savoir comment dire sur les choses… alors ça demande un grand sens de l'observation, puisque c'est aussi observer ce qui se passe au niveau de la situation, ce qui se passe avec ceux qui regardent. Voilà, faire les liens. Et je trouve que c'est fatigant psychologiquement, à la fin de la journée. Mais alors par contre c'est toujours extrêmement gratifiant. Toujours génial. Mais voilà, il faut toujours être à l'affut et en alerte, je dirais. Pas se reposer, pas uniquement se dire « je regarde » et puis voilà. Non, c'est pas ça.

D'accord. Alors on va revenir sur la formation. Comment t'es-tu formée à cette méthode pédagogique ? (35'43)

Alors, ben, formation à B., sur une semaine. Alors ça, c'était en 2011. Et le niveau deux, en 2013, sur le débriefing, à B. aussi. Deux formations. Formation européenne au niveau du niveau deux.

Qu'est-ce que ça t'a apportée, cette formation-là ?

Alors je dirais que ça m'a apporté des outils. Des outils. Des règles de bonnes pratiques, je dirais. Qu'est-ce qu'on fait ? Comment on le fait ? Dans quel ordre on le fait ? Voilà. Je dirais des outils et des règles de bonnes pratiques. Et puis savoir… alors surtout le niveau deux, où ça a été un peu compliqué, ça a été plus compliqué quand même parce que c'était à un niveau européen, les formatrices… elles parlaient en anglais, donc voilà… et là il a fallu vraiment… enfin je veux dire, le public avec lequel on était en formation, c'est pas le public des étudiants, c'était des professionnels. Donc voilà, on travaillait vraiment avec des professionnels, des médecins. Donc voilà, débriefer une séance quand ce sont des médecins qui ont œuvré… et moi, cadre, qui n'ait pas travaillé aux urgences et en réa, sur la situation d'arrêt cardiorespiratoire ! donc voilà, quoi, c'était un peu compliqué. Donc se dire… c'est pas que… on n'a pas forcément besoin d'avoir toutes les connaissances théoriques, parce que c'est pas ça qu'on attend de la simulation, c'est des… comment dirais-je… des compétences en termes de… oui, au niveau du débriefing, quoi. D'observer, de faire les liens, enfin… on observe, on fait les liens, et puis ben surtout comment on amène l'autre à essayer de… comment dirais-je… de… d'analyser ce qu'il a fait ? Donc il faut être assez humble, je trouve, sur sa… enfin moi, ça m'a mise en difficulté, cette session deux, parce que je me souviens d'ailleurs d'une session assez compliquée – je me suis dit « je vais jamais m'en sortir ! » et puis ben finalement je me suis dit « c'est qu'une initiation de pratiques simulées, ça va pas mettre en danger ma vie, c'est pas ça qui fait que je suis nulle ! ». Mais au début, ouais, ça a été assez compliqué. Donc voilà c'est surtout d'apporter des outils et de dire « ben voilà, au jour d'aujourd'hui, on est au niveau international – enfin c'est pas d'aujourd'hui mais – on se centre sur la formation, parce que sur le niveau deux, on n'était que deux cadres formateurs. Les autres, c'étaient tous des professionnels. Eh ben oui. Et puis, deux, c'est vrai qu'on s'est rendu compte avec mes collègues que comme on faisait beaucoup d'ARP, d'analyses de pratiques professionnelles avec les étudiants, on avait déjà ce… cette tchatche-là qui fait que ben, on est capable d'analyser la situation, mais qu'on cherche surtout pas des réponses, mais que voilà. A décortiquer la situation, à l'analyser, à la mettre en lien. Et c'est vrai qu'on s'est rendu compte avec notre collègue qu'on était beaucoup avantagé par rapport aux autres professionnels, qui eux, sont dans la technicité, certes. Mais après, dans le côté débriefing, il y en a qui sont un tout petit peu plus en difficulté, quoi.

Ça t'a donné confiance ?

Ça m'a donné… alors au départ, ça m'a déstabilisée. Et après j'ai vite rebondi et ça m'a donné confiance, et ça m'a donné surtout envie de continuer, et de vraiment… se dire que là, on en est au niveau des étudiants, mais que demain, il faut qu'on mixe avec des professionnels, qu'on mixe en interdisciplinarité, nous, au sein de l'IFSI… et voilà, ça m'a vraiment donné envie de continuer. Et du coup de proposer aux AS, aux AP d'en faire, et ben voilà, les AS on les mélange avec… on les mixe avec les infirmiers…. Ça m'a donné confiance de me dire que même si je n'ai pas les connaissances théoriques de l'activité professionnelle, ou de la formation, j'arriverais à m'en sortir. C'est vrai qu'il y a une zone d'incertitude quelquefois parce que, quand on connait pas trop au niveau de la formation, le référentiel d'activités ou quoi que ce soit, on arrive toujours à s'en sortir. C'est pas tant la connaissance théorique pure qui est importante. Donc ça m'a donné confiance.

Je vais revenir sur quelque chose en lien avec la formation. Est-ce que tu as expérimenté la posture d'apprenant dans ce format SCPE ? Est-ce que tu as été mise en situation ? (40'07)

Oui. Alors justement au moment des formations à B.

Et alors ?

Eh bien, je dirais que… c'est pas évident. Forcément. Même si je considère que c'est nécessaire et essentiel, de passer de l'autre côté, du côté de l'apprenant. Alors c'est déstabilisant, enfin ça a été déstabilisant surtout sur une session. Mais en même temps très enrichissant parce que ça permet… on n'est plus dans le focus de se dire « j'observe la situation » et tout ça, non, c'est moi qui vais être débriefée. Donc… alors j'étais débriefée, mais en même temps, j'avais le sentiment d'observer celui qui me débriefait, et de me dire « ah ben tiens, là, j'aurais peut-être pas fait comme ça », ou au contraire « ça, c'est une super idée ! », voilà, des choses comme ça. Mais pour moi, c'est nécessaire. Obligatoirement, c'est nécessaire. Enfin moi, je pense que si on n'est pas capable d'être… d'analyser sa propre pratique… - alors ça peut être sur cette méthode-là – ben on n'avance pas, quoi. Au départ c'est quand même assez déstabilisant. Mais enfin, c'était génial, quoi !

Qu'est-ce que tu as retiré de cette expérience-là pour ta pratique en tant que formatrice dans ce format ?

Que c'est pas évident de se mettre en situation. Que c'est pas évident de jouer… alors là, ce qui était compliqué, c'est qu'on jouait pas notre propre rôle. Moi, je me suis retrouvée infirmière des urgences, ben, oui, mais… ben j'étais un peu perdue par rapport à ça. Mais c'est surtout ce que ça m'a apporté. Parce que dans cette formation, on a construit des scénarios qui ont été joués, et joué les scénarios des autres. Moi, ce que ça m'a appris, c'est qu'il fallait impérativement que le scénario soit très bien ficelé. Scénario très carré, avec les objectifs que l'on veut atteindre. Il faut pas qu'il y ait cinquante objectifs. Il faut un objectif, voilà, il faut rester humble. Déjà si on l'a atteint, enfin, s'ils l'ont atteint, c'est déjà bien. Mais voilà, un scénario très bien ficelé, et on n'a pas besoin de quelque chose d'extrêmement compliqué pour avoir une séance de simulation qui soit vraiment très réussie. Mais pour moi c'est essentiel, si on bascule pas à un moment dans le rôle de l'apprenant, on se rend pas compte des difficultés que ça peut apporter, le fait que… comment dirais-je… que les règles de bienséance soient posées, on est dans le respect, surtout dans le respect, la confidentialité, on n'est pas dans le jugement, voilà. Parce que c'est difficile de se lâcher et de se dire… alors moi j'ai très vite occulté les caméras, le micro, tout ça, mais quand même quoi, c'est pas évident. Je dirais que c'est un mal nécessaire.

Je reviens sur une question un peu générale aussi, même si tu y as un peu répondu à certains moments, mais qu'est-ce qui t'attire particulièrement dans ce format ? (43'32)

Je dirais que c'est le fait que… comment dirais-je… on ne met jamais en danger le patient… comme on n'est pas avec un vrai patient, il n'y a pas cette notion de dangerosité, c'est pas pour ça que s'il y a une erreur magistrale il faut pas y rebondir, mais ce qui m'attire vraiment dans ce format pédagogique, c'est que ce sont des petits groupes. Les étudiants vont nous voir différemment, parce qu'on n'est pas le formateur ce jour-là. On n'est pas… enfin moi, j'ai un peu ce sentiment-là, on n'est pas le formateur… on est, comment dirais-je…, on est… moi j'ai l'impression d'être le débriefeur, de pas être le formateur. Parce que des fois c'est des étudiants que je connais pas, avec lesquels j'ai pas eu d'interface particulière, et vraiment, cette posture de petit groupe, de petit groupe restreint, où on peut se permettre des choses parce que il y a une confiance qui s'instaure. Oui, petit groupe restreint, pas plus de douze.

Quand tu dis « on peut se permettre des choses », c'est quel genre de choses ?

Ben c'est-à-dire… on peut se permettre des choses… moi, je me suis vue des fois en position de facilitateur, mais qui n'allait pas faciliter mais qui au contraire allait être le grain de sable qui allait faire que la situation allait être un peu compliquée. Ben du coup, j'avais l'impression d'être un peu au théâtre et de jouer un peu un rôle quoi. La maman hyper-angoissée qui va tirer les soignants, qui va s'interposer entre en disant « non, non, non, vous allez lui faire du mal ! »… et je trouve que c'est en ça que les étudiants nous voient un peu différemment. Et puis on est… enfin, moi, comme je prends toujours beaucoup de plaisir sur cette pratique, du coup, ben, je suis toujours détendue et contente d'être là, quoi. Je sais pas, ça doit se voir… Et puis bon, ça nous arrive de déjeuner avec les étudiants, donc voilà, il y a un côté… c'est notre journée à nous, on est là pour se faire plaisir ! Voilà. Moi en tout cas, en tant que formateur en tout cas, c'est ça. Et au niveau des étudiants c'est pareil. Et puis c'est toujours ce retour à la fin « c'était génial ! quand est-ce qu'on recommence ? on a passé un bon moment avec vous ! », bon d'accord, on s'est dit « on est nul, on sait rien », mais finalement le renforcement positif qu'on peut faire vis-à-vis d'eux fait que, justement, ils en ressortent… ils sont bien, ils sont bien. Ils sont bien.

Justement par rapport à la relation pédagogique, dans ce format, comment tu la caractériserais ?

Je dirais que moi, je ne suis pas le formateur de la promotion. Je suis quelqu'un qui a les connaissances et les compétences – alors voilà, hein, elles sont ce qu'elles sont, mais en matière de pratiques simulées, en matière de débriefing… - donc, oui pour moi, c'est pas le même rôle. On n'a pas le rôle de l'évaluateur que peut avoir le formateur. Ils savent très bien que ce qu'il se sera passé dans la session, restera dans la session, sauf si, bon, il y a vraiment quelque chose qui a mis en difficulté l'étudiant où là, on va en discuter entre nous et puis, éventuellement, avec l'accord de l'élève, on va en parler au référent pédagogique. Mais voilà, c'est ce qui s'est passé là reste là.

Toi, tu ne te sens plus formateur à ce moment-là ?

Alors… je suis forcément formateur parce que j'ai des outils pédagogiques, parce que j'ai des méthodes pédagogiques, parce que j'ai des connaissances, parce que j'ai des objectifs. Mais, je trouve que, enfin moi personnellement, j'ai pas l'impression d'avoir le même rôle que le formateur qui va animer un TD. Moi j'ai l'impression de me sentir peut-être un petit peu plus libre. Eventuellement de dire quelque chose… ou d'avoir le rôle de l'épouse, voilà, qui va être complètement perturbatrice… Voilà, pour moi c'est pas la même chose. Alors on reste forcément toujours formateur, ça c'est sûr. Mais je trouve que la posture est quand même différente.

On a l'impression que c'est plutôt un temps qui est « hors »…

Oui, qui est hors du quotidien. Je trouve que ça entrecoupe cette formation qui, somme toute, est un peu linéaire, quoi. Je veux dire, voilà, les semestres passent, avec les évaluations, avec tout ça. Et là, ça fait un peu, oui, une bulle hors du temps, voilà. On coupe quelque chose. On sort les étudiants, et moi, je me sors aussi de l'IFSI – alors même si on le fait dans l'IFSI hein – c'est vraiment une journée particulière où moi, je me fais plaisir et voilà, quoi. Voilà, un peu hors du temps, oui. Alors c'est forcément relié à leur formation, ça c'est clair, puisqu'ils jouent leur propre rôle. Mais c'est un temps à part. C'est un moment à part.

Alors on va partir maintenant sur quelque chose qui est plus en lien avec l'institution. Quelle est, selon toi, la place de la simulation dans le projet pédagogique de l'IFSI ? (48'42)

Alors je dirais qu'au jour d'aujourd'hui on a la chance d'avoir une directrice qui a initié justement cette formation aux pratiques simulées, qui nous permet d'avoir un partenariat avec un laboratoire, qui nous permet d'avoir du matériel, même si bon, ben voilà, il est ce qu'il est… qui essaie de nous donner les moyens de… Je dirais que, pour la directrice, ce serait le projet phare. Voilà. Pour moi, je pense pas que ce soit le projet phare parce que c'est une méthode pédagogique parmi tant d'autres. Mais elle a une place prépondérante dans le projet pédagogique.

Comment tu l'expliques ?

Parce que je pense qu'à un moment, il fallait que l'IFSI se différencie des autres instituts de formation. Ça peut pas être par ses locaux, forcément ! (rires). Mais je pense qu'il fallait à un moment prendre le train en marche. Et ça a été le moment, parce que la simulation, sur les IFSI, il y a pas énormément de temps qu'on en fait, même si on faisait des… même si on en faisait quand même un petit peu, même si on n'avait pas la formation, même si ça s'appelait pas comme ça, bon, il y avait quelque chose qui s'en rapprochait, mais bon… voilà, je pense qu'il fallait que l'IFSI se différencie parce qu'il y a quand même une certaine bagarre, une certaine guerre au niveau régional, et tout ça… Et je pense que oui, elle l'a vraiment intégré dans le projet pédagogique en nous donnant les moyens. Il fallait… oui… faire quelque chose de novateur, quelque chose d'attractif, et puis quelque part quelque chose qui nous coupait un peu de notre train-train quotidien, quoi, qui apportait encore autre chose. Alors on n'a pas forcément toujours les moyens, c'est vrai… la simulation on en parle, on en parle, mais on fait pleins d'autres choses, et il faut pas non plus mettre de côté… ce n'est pas que le projet phare de l'IFSI. Même si finalement on se rend compte qu'on est quand même en avance sur nos autres collègues des IFSI voisins qui viennent de se mettre à la formation. Nous, ça fait déjà quatre ans qu'on la pratique. Donc c'est vraiment un projet important, et puis bon, ça a permis aussi d'avoir un appel de fonds nécessaire pour l'achat du matériel, pour financer les séances au X, parce que voilà, c'est quand même extrêmement cher. Non, elle est vraiment dedans… même si – et ça restera confidentiel – je ne suis pas persuadée qu'elle sache complètement ce qu'on fait… Elle a tendance à vouloir mettre la simulation à toutes les sauces… Non ! c'est des objectifs bien spécifiques, on ne peut pas tout faire en simulation et on ne fera pas tout en simulation. Mais pour elle c'est vraiment le projet-phare. Et c'est simulation à toutes les sauces maintenant… on essaie de freiner un petit peu !

Alors justement quel soutien est apporté par la direction au développement de vos compétences de formateurs ? (52'05)

Ben c'est de nous permettre de participer aux formations justement, parce que bon, on est quand même partis deux fois une semaine sur B. ! Moi en tout cas, mes autres collègues pour la première session ont été formées sur A., mais on est allées toutes les quatre au niveau 2 à B, donc. Permettre aux formateurs de partir une semaine, quand même, c'est important. Euh… en nous facilitant les choses… alors sur des choses très basiques, le prêt de la voiture pour pouvoir aller au X quand c'est possible. De nous dégager aussi du matériel. Alors pas forcément du temps, mais en tout cas du matériel. Achat de matériel. On est sur un projet de l'achat d'un nouveau mannequin. La réfection de nos salles de pratiques… alors pas l'achat de matériel informatique parce qu'on l'avait déjà, ou de matériel vidéo, mais en tout cas d'accessoires qui vont nous permettre de pouvoir jouer plus. Et puis bon, maintenant on est dix formateurs formés, donc… ça c'est bien…. Et puis de nous inciter justement à… à en parler.

Concrètement ça veut dire quoi ?

Concrètement, eh ben ça a été de nous permettre de participer à des colloques, de nous inciter à publier.

Ce que vous avez fait ?

Oui, ce que nous avons fait, et que nous allons refaire. On a un projet de publier sur l'interdisciplinarité au sein des instituts de formation. Voilà. Et puis de permettre aussi à mes collègues de devenir formateurs de formateurs. Donc ça c'est intéressant. Et puis oui, dès qu'il y a un colloque, qu'on a envie d'y aller, il n'y a pas de problème, elle va nous le permettre. Quand on est allées à N., elle nous a aussi accompagnées… donc voilà, vraiment de nous faciliter ça. Eventuellement si on a un projet qui est bien carré, bien abouti, qui est en lien avec la simulation – alors évidemment si c'est pas quelque chose de démesuré hein – mais je pense qu'elle peut nous le permettre. Mais

par contre sur des petites choses du quotidien, où on a besoin de petit matériel, ben là, y a pas de budget ! enfin, voilà… c'est plus compliqué pour ça. On doit récupérer des trucs… Pour faire des accessoires, on a récupéré des trucs de chez nous, une perruque, des choses comme ça…

Donc finalement vous avez toujours…

Oui, on a toujours ça en arrière-plan, toujours en train de se dire « ben oui, ça, dans la salle de simulation – parce qu'on a le projet de faire une salle de simulation et de pouvoir reproduire le domicile d'un patient. Donc c'est sûr qu'on n'aura pas l'achat d'un canapé, d'un machin… donc voilà, c'est de chez nous. Moi ça m'est arrivé il y a quinze jours j'ai ramené une vieille lampe ici. Mais là on n'a pas de budget. Alors on se freine un peu parce qu'on se dit qu'il faut pas que ça déborde de trop.

Donc là, il y a une dizaine de formateurs qui sont impliqués dans ces pratiques simulées.

Alors il n'y en aura plus d'autres parce que j'ai appris que ça y est, c'était terminé. Alors c'est vrai qu'on a eu deux collègues qui ont été formés à la simulation et qui ont changé d'IFSI, donc voilà, c'est un peu une perte pour notre… une perte financière… et puis bon, je pense qu'elle considère que c'est suffisant. Je pense aussi que c'est suffisant. Parce que je pense pas que tout le monde soit… enfin que tous mes collègues soient à même de faire de la simulation.

Qu'est-ce qui te fait dire ça ?

Si on n'est pas capable d'évoluer sur sa posture, je suis pas persuadée qu'on puisse se mettre en… dans de bonnes conditions, et en tout cas, être dans la… alors je dirais pas la bienveillance, mais… euh, voilà, quand on n'est pas capable de remettre en question ses pratiques, pour faire évoluer sa posture… voilà, je suis pas persuadée que ça fonctionne bien en simulation. Mais bon, je comprends qu'il y a des gens que ça n'intéresse pas. Et puis il y a une zone d'incertitude aussi, hein, parce que sur le débriefing, on sait jamais ce qui va se passer quand même… Il faut avoir une certaine maitrise, je dirais.

Justement… tu parles des autres formateurs. Comment, selon toi, la simulation est vue par les autres formateurs ? (56'53)

Je dirais qu'au départ quand on était que quatre à être formées, nos collègues nous disaient « c'est sympa, vous partez à B. ! ». ben oui, mais bon, on part de chez soi, c'est fatigant aussi… Et puis petit à petit, quand on a mis en place la simulation, c'était « oh ben oui, vous êtes encore en simulation ! », c'était pas encore intégré, je dirais, dans le cursus de la formation. Et plus on en a fait, plus ils ont vu le retour aussi – positif – au niveau des étudiants. Tout ce que ça pouvait impliquer, toutes les ramifications qu'il allait y avoir sur des TD, sur des enseignements… sur les méthodes pédagogiques, voilà. Et puis quand il y a eu de plus en plus de formateurs formés, qui se sont dit « ah ben oui, ça permet quand même ça… ». Surtout qu'on a toujours tutoré nos collègues, sur les séances de simulation, avec ce côté bienveillant aussi. Jamais laisser le collègue en difficulté. On se disait avant la séance de simulation « alors là, faut qu'on ait un petit code, si je veux prendre la parole, ou quoi que ce soit… que je te coupe pas la parole »… voilà, nous aussi on avait nos règles. Et puis après surtout on débriefe. On fait toujours un débriefing du débriefing. Ça, c'est systématique. Et puis on s'est construit une grille. Donc ça c'était systématique. Bon et puis petit à petit, nos collègues se sont insérés parce qu'ils ont été formés. Et puis certains nous ont dit « est-ce que je pourrais venir observer une séance de simulation ? », « ben oui, y a pas de souci ! mais bon voilà, il y a des règles, tu es posé là, on te demande pas d'intervenir ». Bon voilà, petit à petit l'essor que ça a pris. Et puis comme on a publié, on est allé à des congrès, petit à petit…

Maintenant c'est reconnu ?

Ah, oui, oui, oui, c'est reconnu, et puis maintenant c'est rentré même comme une méthode d'évaluation pour certaines UE. Alors bon, c'est compliqué aussi parce que il faut toujours que ce soit des petits groupes donc sur des promotions de 150, ça fait quand même… Après je suis pas sûre qu'on soit pile-poil dans les grandes règles de la simulation quelques fois… Moi je suis pas persuadée que la simulation soit pertinente pour une évaluation, en tout cas normative. Formative peut-être mais pas normative. Mais c'est complètement reconnu maintenant. D'ailleurs, quand on va à un congrès, c'est plus de dire « ah ben chouette ! Vous allez vous promener pendant trois jours ! », non, non, c'est plus ça. Parce qu'il y a un retour, il y a un retour par rapport à ce congrès, et par rapport à cet investissement. Donc c'est tout à fait compris. Mais c'est vraiment compris depuis qu'il y a eu d'autres personnes qui ont été intégrées.

Comment qualifierais-tu le climat de travail au sein du groupe de formateurs simulation ? 59'34

Il a toujours été bienveillant, mais… si, des fois il y a eu des discussions ardues, on n'était pas d'accord sur certaines choses, ou… alors bon c'est vrai qu'on a… comment elle s'appelle ? comment elle veut qu'on l'appelle ?

une coordinatrice de projet…, voilà, parce que « chef de projet », ça lui plaisait pas !... Une coordinatrice de projet qui a toujours impulsé les choses, voilà, on a posé des calendriers de réunions, on s'est retrouvées quand il a fallu monter un article, des choses comme ça. Je dirais que ce climat a toujours été respectueux. Vraiment respectueux de ce qu'est l'autre. Et comme on a fait un article, on s'est évaluées pendant les séances de débriefing. Donc si on sait qu'en face de soi, la collègue n'est pas… comment dirais-je… respectueuse… après, voilà, s'il y avait des choses qui n'allaient pas, on était capable de se les dire. Mais voilà, si on n'a pas la collègue en face de soi, si on n'a pas la certitude qu'elle sera respectueuse, forcément ça met en difficulté. Et je pense qu'on n'est pas à fond dans le débriefing. Et comme on y est toutes passées, et qu'on s'est toutes évaluées quatre ou six fois sur des débriefings, forcément il y a toujours eu un climat de confiance. Et puis il y a ce climat qu'on a partagé en formation, on s'est retrouvé à l'hôtel, le matin au réveil ! voilà !

Ça crée une relation différente ?

Oui, je trouve que ça crée une relation différente. Et puis… alors maintenant on le perd un peu plus parce qu'on est plus… on reste le petit groupe pilote, maintenant c'est vrai que, bon, il y a les autres formateurs. Mais ça crée quand même… en tout cas, un respect, je trouve. Vraiment un respect de l'autre.

Quels bénéfices éventuels la simulation t'apporte sur un plan personnel, et sur un plan professionnel ? (1h01'42)

Je dirai, il y a sur un point de vue personnel, ça m'a permis d'avoir davantage confiance en moi. Dans ce que je suis. Pourtant j'étais pas quelqu'un qui avait pas confiance en elle, hein, mais voilà, peut-être un peu plus confiance en moi. Et d'un point de vue professionnel, je dirais que ça m'a – alors pas forcément ouvert aux autres, parce que je l'étais déjà – euh… mais ça a permis d'apprendre d'autres méthodes pédagogiques. D'avoir cette ouverture d'esprit. Et puis – je vais encore le redire – d'être en capacité, moi, d'analyser mes pratiques. Je n'ai jamais autant analysé mes pratiques que depuis que je suis à l'IFSI. Depuis on va dire… deux, trois ans. Bon parce que la simulation, même si on est formé, au départ on n'est pas forcément à l'aise. Et puis jusqu'à ce que germe cette idée de se dire, voilà, toutes les quatre on s'est dit « on développe quelque chose », et j'ai été à l'initiative de ça, en disant « on est en train de changer, je sais pas si vous vous en rendez compte, mais moi, je suis en train de changer ». Donc voilà, je dirais une posture peut-être différente.

Donc je passe à une question un peu plus loin directement ! Qu'est-ce que ça a changé dans ta pratique ? (1h03'11)

Eh bien de… comment dirais-je… qu'est-ce que ça a changé dans ma pratique… alors cette ouverture d'esprit, je dirais… cette capacité à analyser mes pratiques, donc être capable, moi, de réajuster. De m'analyser, moi, dans ma pratique… de rechercher toujours à m'améliorer… voilà. Je dirais que c'est ça que ça m'a apporté. De savoir poser les choses. De les décortiquer. De les comprendre. Et des fois, d'accepter, de me dire que j'ai pas été pertinente ce jour-là. C'est pas la faute des étudiants, c'est… ça peut être de la mienne, en tout cas… donc moi, j'ai mon rôle là-dedans. Ouais, je dirais que c'est à peu près ça.

Ça a modifié tes pratiques au quotidien dans des TD, par exemple ?

Oui.

En quoi ?

En quoi ? Euh… alors je pense – c'est ce que je disais tout à l'heure – j'étais peut-être au début un peu sur un modèle transmissif. Parce que c'est rassurant au départ quand on n'a pas forcément l'expérience. Et puis petit à petit, de me dire… de me permettre d'oser des choses différentes, et puis d'utiliser justement cette technique de débriefing, de dire voilà « ben, là, vous me dites qu'il y a ça, mais pourquoi ? Comment ? Qu'est-ce que vous mettez en lien ? Qu'est-ce que ça amène ? », voilà. Je dirais… on s'est fait la réflexion – parce que maintenant il y en a de plus en plus qui sont formés, de se dire que dans la conduite du TD en tout cas, ça a modifié la posture. On est plus… alors moi, je trouve que ça me prend… peut-être pas plus de temps d'animer mon TD, mais en tout cas, dans la construction du TD, ça va me… ça m'aura fait changer des choses, parce que je vais essayer d'avoir davantage de raisonnement… d'amener davantage de raisonnement clinique dans le TD.

Tu veux dire dès la conception du TD, tu prévois ça ?

Oui. Je m'en rends compte. Maintenant je m'en rends compte.

C'est plus seulement dans la conduite du TD, c'est dans la conception.

C'est plus seulement dans la conduite du TD, c'est déjà dans la conception, d'amener des éléments qui vont leur permettre d'avoir ce raisonnement clinique, qu'on retrouve dans le débriefing. C'est vrai que je m'en rends compte. Mais même dans la construction d'un cours. Voilà, j'amène pas toutes les réponses, voilà, je veux qu'ils raisonnent, je veux qu'ils recherchent. Mais je m'en rends compte maintenant, même dans la construction.

C'est-à-dire que tu t'en rends compte a posteriori que les choses ont changé ?

Je m'en suis rendu compte a posteriori, oui. Parce que ça m'est arrivé d'avoir des collègues à tutorer, qui arrivaient en formation, de les seconder sur l'animation d'un TD. Et après, d'en avoir rediscuté, moi d'avoir animé le TD et eux qui étaient là en tant qu'observateurs. Et quand on faisait un débriefing à la fin, ils se rendent compte que… ben oui, t'as utilisé telle et telle chose… ben c'est génial, parce que finalement, même sur un TD d'obstructif, on parle de l'infarctus du myocarde, mais ils ont fait du raisonnement clinique. Au départ, je m'en étais pas forcément rendu compte. Alors je m'en étais rendu compte dans la… dans l'animation du TD, mais après pas forcément dans la construction.

Alors… en termes de contraintes et d'inconvénients que cette activité génèrerait pour toi, qu'est-ce que ce serait ? s'il y en a… (1h07)

Alors de contraintes… alors forcément, ça va être de les rentrer dans mon agenda ! des contraintes de temps, de disponibilité, et quelquefois des contraintes matérielles quand on va au X. Mais sinon, non. Mais alors peut-être d'autres contraintes… je dirais, quand on a des formateurs extérieurs… enfin, des formateurs qui viennent, qui ne se rendent pas forcément compte du temps qu'il faut pour préparer la salle, du temps qu'il faut pour mettre en place le matériel audio et vidéo, du temps qu'il faut pour briefer le comédien. Et ouais… je vois, la dernière séance de simulation, en interdisciplinarité, les collègues sont arrivés à neuf heures moins dix. Nous, depuis huit heures cinq on y était, quoi ! Donc ça, des fois, c'est une contrainte aussi, je trouve. Mais sinon, non, à part ça… non.

C'est-à-dire que certains qui sont moins initiés ne se rendent pas compte ?

Oui, ne se rendent pas compte de la préparation qu'il y a en amont. Alors déjà dans la construction des scénarios, parce que des fois… on construit un scénario, on le fait relire, on le relit a posteriori et puis on se dit « oui, mais alors là, l'objectif, comment ils vont l'atteindre ? ou c'est mal formulé, ou c'est pas en lien, ou… ». C'est comme ça au début où on faisait des scénarios qui étaient pas forcément en lien avec le niveau de formation des étudiants. Que maintenant, voilà, on cale… on cale comme ça. Mais oui, à part des contraintes de temps…

Ressens-tu des difficultés particulières en lien avec soit la conception, soit la conduite des séances ? (1h08'42)

Alors je dirais que quelquefois, ça va être personnel dépendant. Voilà.

C'est-à-dire ?

Ça m'est arrivé de me retrouver avec des collègues… alors… qui n'étaient pas formés sur les pratiques simulées, qui étaient là par exemple en tant qu'observateurs, et qui interviennent, et qui finalement… perturbent le débriefing. Parce que voilà, le débriefing, il y a une ligne de conduite… enfin une chronologie qui doit être respectée. On fait pas n'importe quoi. Et ça m'est arrivé sur l'avant-dernière session, où… comment dire à ma collègue « maintenant tu te tais ! » (rires) sans la… parce que voilà, elle se permettait d'intervenir, et puis moi du coup, dans le débriefing… elle apportait des connaissances alors que moi je ne voulais pas qu'elle les apporte, parce qu'ils les avaient ces connaissances, encore fallait-il encore qu'ils arrivent à les ressortir ou en tout cas à faire les liens pour les faire émerger. Voilà. Donc ça a été individu dépendant. Et puis des contraintes parce que moi j'aime pas l'informatique. Donc dès qu'on est sur le X, manipuler le mannequin, moi j'ai horreur de ça. Donc je le fais pas. Je dis à mes collègues « j'aime pas, je veux bien faire pleins d'autres choses, mais ça, je n'aime pas ! ». Alors c'est pour ça que je préfère aussi l'acteur.

Tu disais, au tout début il me semble, les difficultés aussi par rapport à la conduite du débriefing ?

La difficulté, c'est toujours au niveau de l'incertitude. Parce qu'on ne sait pas ce qui va se passer. Même si on a des objectifs et qu'on sait à peu près où on veut… enfin, moi je sais, dans les objectifs, où je veux aller. Par contre, par quel chemin je vais y arriver ?… ça, forcément, je sais pas. Mais par contre, je sais que plus je fais des séances de simulation, plus je me sens à l'aise, et plus je me dis qu'aucune situation ne me fait peur. Voilà. J'en suis arrivée là en me disant, même si des fois j'ai pas la connaissance qui va faire que j'ai pas forcément percuté qu'au niveau d'une pathologie ou d'un médicament… cette chose-là, je me dis qu'il n'y a plus rien qui me fait peur. Et puis comme en plus j'ai joué l'acteur dans les séances de simulation au début – alors c'est pas très bien mais on n'avait pas d'autres choix – alors là, maintenant, il n'y a plus rien qui me… c'est pas que je veux être prétentieuse mais voilà, je me sens suffisamment à l'aise au jour d'aujourd'hui, parce que j'ai des compétences. Et parce que, eh ben voilà, je suis en capacité de dire « eh bien là, je ne suis pas bien certaine », ou de trouver la petite astuce qui va faire que je vais solliciter les étudiants sur une question et peut-être qu'eux auront la réponse, parce que moi, je suis pas complètement sûre. Ou quand on fait les débriefings à deux, eh ben voilà, de laisser la parole à ma collègue parce que là, j'ai un moment de blanc. Ou un moment de fatigue. Et puis bon, on n'est plus très… très pertinent. Mais bon… Je dirais qu'il n'y a plus de situation qui me dérange. En tout cas, au niveau relationnel avec le comédien. Avec le mannequin… bon ça va, nos scénarios sont forcément à la hauteur des connaissances des

étudiants, donc ça va, ça me permet de les gérer ! Après, voilà, je devrais jouer avec… enfin je devrais conduire une séance de simulation avec quelque chose que je connais pas bien, je serais peut-être moins à l'aise. Avec les connaissances on arrive toujours à s'en sortir. Avec la pratique, on arrive toujours à s'en sortir. Enfin moi j'arrive toujours à m'en sortir. Et bon, c'est pas prétentieux, c'est… bon voilà.

Quelles compétences, selon toi, ce format demande-t-il ? (1h12'42)

Quelles compétences ?... ces fameuses compétences, là, qu'on a développé… je dirais une compétence en termes de… de… ben… c'est pas vraiment une compétence… mais… sur le raisonnement clinique. Justement parce que soi-même on fait du raisonnement clinique dans le débriefing justement. Euh… et d'analyse de pratiques. Enfin, j'en reviens là mais…

De conduite d'analyse de pratiques ?

De conduite d'analyse de pratiques. Oui. C'est pas franchement des compétences, mais en tout cas pas formulées euh… mais voilà, oui, ça serait ça.

Donc une compétence à animer…

Oui, à animer et puis à… oui, à décortiquer, quoi, à faire des liens, à mettre en lien…

D'accord. Quelle est ta perception de toi, comme formateur dans ce format ?

Ma perception de moi ?... je dirais… ma perception de moi… trop bavarde. Voilà. J'ai du mal quelquefois à… alors j'aime pas le silence. Voilà. Alors il y a des moments où le silence est important, mais quand je vois qu'ils sont vraiment en difficulté, quand j'ai reposé la question une fois, deux fois, trois fois, que je l'ai reformulée. Que je me dis que j'arrive pas à les amener à ça, alors ça va être le petit quelque chose qui va essayer de les amener, donc ça je sais pas comment je pourrais dire ça… alors ouais, probablement trop bavarde. Je dirais quelqu'un d'intéressé. Je veux dire, si je ne suis pas intéressée, je ne vais certainement pas intéresser le public que j'ai en face de moi. Si je suis pas motivée, je vais pas réussir à les motiver. Euh… bienveillante. Ça, je reste… je reste là-dedans. Mais trop bavarde.

Sur quels critères évalues-tu ta propre action, au terme d'une séance ? (1h15'13)

Sur quels critères je vais… alors si j'ai réussi à atteindre l'objectif. Le ou les objectifs de la séance. Du scénario en tout cas. Sur… euh… le débriefing du débriefing.

C'est-à-dire ?

Que je vais faire avec mes… avec ma collègue, parce qu'on est toujours à deux. Voilà, sur ce débriefing du débriefing.

C'est-à-dire sur le feedback de ta collègue ?

Oui. Sur le feedback que je vais avoir de ma collègue et aussi le feedback que je vais avoir avec les étudiants. Et souvent la comédienne, parce que elle reste à la fin et puis… et puis ben voilà, on échange… enfin elles assistent pas forcément toujours au débriefing, en général souvent au dernier débriefing elles sont là. Elles sont ravies d'avoir cet échange. Et puis… aussi sur le fait que ça nous arrive parfois de repasser la séquence vidéo, et de m'entendre. Voilà. Mais ça on le fait pas assez.

Et du coup, là, quels critères tu as pour dire que tu as réussi, ou que tu as été performante, ou compétente ?

C'est compliqué… l'atteinte de l'objectif. Le temps de parole des étudiants. Je dirais que c'est ça. Leur temps de parole, qui doit être supérieur au mien. Impérativement sur ce critère-là. Et euh… oui, alors là, je cale un peu… oui, feedback des étudiants, leur temps de parole, les questionnaires de satisfaction, parce qu'on a des questionnaires de satisfaction à la fin. Et puis je veux dire si moi aussi j'ai eu plaisir… et puis le plaisir… on parlait de feedback, le feedback c'était pas que le retour des étudiants, parce qu'à la fin de la séance de simulation, on leur demande toujours justement – alors il y a les questionnaires écrits – mais il y a toujours un temps d'échanges. Oui, c'est à peu près tout je pense. C'est difficile d'évaluer ses critères ! Mais en premier, oui, la satisfaction des étudiants. Et puis l'atteinte des objectifs. Alors c'est en priorité parce que c'est avant tout pour eux.

Comment tu te représentes une séance réussie ? (1h17'37)

Euh… où il n'y a eu aucun problème de matériel ! voilà. Déjà, je trouve que ça, c'est pas mal. Parce que des fois ça a été un peu compliqué. Alors ça fait un peu retour à la question d'avant, mais ouais, sur la séance on a en général quatre objectifs, quatre scénarios. Ben qu'on ait réussi évidemment ces quatre scénarios. Mais en même

temps, des fois, si on en joue que trois parce qu'il y a eu un débriefing qui est un peu plus long, eh ben tant pis. C'est pas de se dire « on va en faire quatre pour en faire quatre », non. Et puis euh… quand on voit les étudiants partir avec le sourire. En disant « quand est-ce que c'est la prochaine ? ». Je trouve que ça c'est pas mal ! C'est pas mal comme critère ! De se dire qu'on a la tête vide. Farcie ou vide, je ne sais pas. Mais en tout cas, moi ça m'est arrivée de ressortir fatiguée, quoi. Fatiguée mais bien.

Alors je vais te demander un effort d'imagination. Imagines que demain – scénario improbable certes, mais quand même – la direction de l'IFSI décide d'arrêter la simulation. Quel serait ton sentiment ? (1h18'52)

Un sentiment de gâchis. Parce qu'il y a eu n investissement vraiment important du… de la part du groupe, du premier groupe des quatre. Et puis par la suite, après… parce que, bon, on a… maintenant on a une banque de scénarios, on a du matériel. Alors un sentiment de gâchis… alors le monde s'arrêtera pas de tourner, la formation continuera, mais tous les outils, tout ce que j'aurais pu, moi, tout ce que moi, m'aura apportée la simulation, eh ben je continuerais à le faire vivre. Peut-être au sein des… au sein d'autre chose. Enfin ça serait pas une fin. Je serais déçue, vraiment je serais déçue. Je pense pas que ça arrive, mais bon…

Qu'est-ce que tu y perdrais, toi ?

Eh ben ce côté… ce moment, cette journée… à part. Complètement. Cette journée à part. Alors pas forcément les réunions, parce qu'on continue à se réunir. Mais quand même ces réunions sur quelque chose de bien spécifique où… qu'est-ce que ça nous a apporté cette envie de publier, à se faire connaitre, voilà, c'est ça que je…

Quelque part une reconnaissance extérieure ?

Pas forcément, non. Enfin moi en tout cas, je le fais pas pour avoir une reconnaissance extérieure. C'est pas ça. Mais après, c'est euh… c'est comme ça que ça nous a permis de se rencontrer ! en tout cas effectivement peut-être de se dire que, en tout cas, c'était un IFSI qui faisait de la simulation, qui était un petit peu à part des autres parce que, voilà, on en fait sur toutes les promotions, sur toutes les formations. Mais après le monde s'arrêterait pas de tourner. Je ne quitterais pas la formation parce qu'on ne fait plus de simulation. J'aime, mais c'est pas quelque chose qui est indispensable.

Qu'est-ce qu'éventuellement tu y gagnerais ?

Euh… un peu plus de temps dans mon agenda, mais en même temps, ça se remplirait par autre chose ! qu'est-ce que j'y gagnerais ? je suis pas sûre que j'y gagne grand-chose. Non.

D'accord. Donc le scénario n'arrive pas. La simulation continue à se développer. Qu'est-ce qui en revanche pourrait t'amener à te désengager ?

Je pense que s'il y a une chose qui pourrait m'amener à me désengager, c'est si en face de moi, les autres formateurs n'étaient plus bienveillants. Voilà. Je pense que… oui. Je pense que, quelque part, si moi je ne retrouvais plus mes valeurs – parce que pour moi c'est essentiel d'avoir ce côté bienveillant en simulation – je pense que j'arrêterais. J'en suis même persuadée. C'est ce qui me ferait arrêter. Si ça devenait de l'évaluation sanction… non. Si on n'avait plus les comédiens et qu'on ne fasse que du mannequin haute-fidélité, ben c'est pas grave je continuerais quand même. Parce que, voilà, je trouve que ça reste quand même très pertinent. Mais, voilà, si j'avais en face de moi des gens qui ne sont plus… plus motivés dans ce qu'ils font, qui n'y croient – alors croire à la simulation c'est peut-être pas le bon terme – mais qui ne sont plus motivés et engagés, et qui n'ont plus ce côté bienveillant, non, terminé. Je trouve que ça peut être tellement dangereux un débriefing qui est mal conduit, je veux dire, on peut avoir des étudiants qui en sortent en étant vraiment atteints en tant que futurs professionnels et en tant qu'individus.

Ça, c'est un risque ?

Ah, ça c'est un risque. Il faut vraiment en être conscient à chaque fois. C'est pour ça qu'on a toujours pris le parti dans un scénario que le patient ne décède pas. D'emblée, ça a été ça. Mais moi, pour l'avoir vu – alors pas uniquement en simulation – dans des jeux de rôle, dans des situations de simulation gestes et soins d'urgence, des fois j'ai vu des étudiants ou des élèves en difficulté parce qu'ils avaient pas su faire. Et quand le formateur, là, leur dit « ah ben là, le patient il est mort ! », ah ben oui, on fait quoi derrière ? un débriefing ? un tout petit peu dommage quand même ! non, ça il faut vraiment en être conscient, ça peut vraiment être dangereux. Oui, ça, ça me ferait arrêter, j'en suis certaine.

OK. Donc on va terminer par quelques questions dans un registre opérationnel. Comment se passe l'organisation de l'activité ? et en particulier la conception des séances ? (1h23'56)

Du tout début ?

Oui, la conception d'un scénario par exemple

Alors, moi, la conception d'un scénario – parce que je viens d'en construire quatre pour les aides-soignants – alors, pareil, c'est fait en fonction du niveau… le niveau est progressif, dans l'acquisition des connaissances. Ça va être… alors ça peut être un besoin de construction d'un scénario, parce qu'on n'en a pas forcément d'adapté là, en fonction des populations qu'on va avoir. Euh… une petite réunion d'équipe en disant « est-ce que vous pensez que telle et telle thématique ce serait pertinent ? », voilà. Et puis après de construire le scénario, construire le… pas de faire quelques recherches, parce que bon, il y a pas forcément des recherches à faire. Construire le scénario, toujours de rester dans ce groupe, à quatre, où on relit le scénario, où on voit si… alors moi, je le laisse un petit peu décanter, je m'y replonge quelques jours ou une semaine après, en essayant toujours de le construire à distance. En fonction du lieu où ça va être, si c'est ici, ou si c'est sur X. Et puis voilà, le faire relire à mes collègues « qu'est-ce que vous en pensez, au niveau des termes employés ? de l'objectif ou des objectifs si c'est pertinent ? ». Euh… et puis voilà, c'est à peu près ça. Mais toujours en fonction de la population, et du lieu où ça va se passer, parce que nos scénarios ne seront pas les mêmes si on est sur des mannequins haute-fidélité ou si on est avec un comédien. Et toujours se dire « où en est le niveau d'acquisition des étudiants ? ». Alors on vise toujours un petit peu plus… supérieur au niveau quand même, hein, voilà. Mais voilà. Moi c'est comme ça que je fais. Mais il y a toujours une validation par le groupe. Systématiquement. Ou avec des formateurs par exemple de l'IFAS ou des auxiliaires qui n'en font pas partie, en leur disant « voilà, est-ce que ça vous pensez que… - alors déjà, souvent, c'est à leur demande – ben là, on pourrait avoir telle ou telle réponse, ou telle ou telle action ? Comment on pourrait conduire le débriefing, et tout ça ?». Mais toujours une validation par le groupe.

Il y a, y compris, des orientations qui sont données, ou des points qui sont identifiés pour le débriefing ?

Des points identifiés en termes de connaissances, par exemple ?

Oui, ou d'éléments à débriefer absolument ?

Oui, oui. C'est prévu. Oui, oui, c'est prévu. Alors ça va être un espèce d'objectif, nous, du formateur, c'est de dire « ben voilà, on va insister… enfin on va essayer de les amener en tout cas – alors en général on se trompe rarement parce que c'est là où ils vont aussi, hein – si c'est une situation de conflit par exemple, alors il faut que ce soit quelque chose d'assez marquant. Dans une pathologie, l'aggravation de quelque chose, voilà, on va être sur par exemple « comment donner l'alerte avec le SAMU ? »

(interruption téléphone)

Comment s'organise la co-animation ? (1h28'01)

Alors euh… des fois ça va être plutôt au feeling, de se dire « ben tiens moi je fais le premier », parce que des fois la thématique m'intéresse plus, voilà. La co-animation en tout cas elle se fait toujours… comment dirais-je… avec un petit code. Pour dire « ben voilà, si j'ai besoin d'intervenir ou si tu es en difficulté, ou si je suis en difficulté, comment je vais faire pour te le signaler ? ». Voilà. Après toujours sur des règles de bienséance : on ne se coupe pas la parole, on ne se contredit pas. Mais en général, non, non, il n'y a pas de… c'est un peu au feeling, quoi. Enfin, quelquefois c'est défini et puis des fois non, on se dit « ben tiens, je commence, ou qui veut faire le premier scénario ? ». En tout cas, voilà, comme toujours, il y a des règles, on ne se coupe pas la parole, ça c'est clair… et puis on essaie d'avoir un petit code gestuel pour se dire « au secours, je suis perdue ! »

OK. Y a-t-il une fonction particulière que tu préfères ?

Je n'aime pas filmer. Alors pour un truc tout bête, c'est que ça me donne le mal de mer ! C'est une catastrophe ! Si je filme je ne bouge pas. C'est juste ça. Sinon… sinon, j'aime bien débriefer. Franchement, j'aime bien débriefer. Après, jouer le rôle d'acteur, ça m'est arrivé, ça me gêne pas. Là pour le coup c'est un peu plus compliqué parce que c'est de se dire « je dois pas accentuer un trait du patient, mais en même temps il faut quand même qu'ils se rendent compte de quelque chose donc… », c'est un peu délicat, mais en même temps c'est… je trouve que c'est quelque chose d'intéressant. Etre soi-même débriefé. Et des fois être acteur ça peut être… après faut oser, quoi, mais moi ça me pose pas de problème. Mais j'aime beaucoup débriefer.

Dans quel état d'esprit es-tu avant de démarrer une séance ?

Zen.

Zen ?

Ah oui, zen. Alors quelquefois… Oui. Non, zen. Je suis contente de démarrer cette journée. C'est ces petits moments, enfin, c'est cette journée à part, quoi. Bon des fois un petit peu en colère si nos collègues ont pas participé à la préparation de la …– enfin en colère… agacée !- voilà mais sinon, non, zen. Pas trop de… non, pas trop de

pression. J'essaie de ne pas me mettre la pression, parce que des fois on se met soi-même la pression… et entre nous, on se met pas du tout la pression. Enfin j'ai pas l'impression. Non, zen. C'est le premier mot qui est sorti, je pense que c'est le plus juste.

Eh bien écoute, nous en avons terminé avec mes questions. Est-ce qu'éventuellement il y aurait des choses qu'on n'aurait pas abordées et qui te paraitraient intéressantes ou importantes à… ?

Je ne pense pas. Parce que c'était quand même à la fois large et en même temps très ciblé. Donc non, non. L'impression des fois de me répéter un peu… et puis des fois de me dire que c'est difficile des fois des mots sur ce que peut apporter la simulation, sur le ressenti qu'on peut en avoir, alors bon, sur les contraintes, non, pas forcément, mais des fois je trouve que c'est un peu difficile de poser des mots. Alors après, surtout si tu attendais des mots très… si c'est parler du socioconstructivisme, non, ça non, des paradigmes, non ! non, là c'est pas… non, en tout cas c'est pas le vocabulaire que j'ai employé ! Mais c'est intéressant de pouvoir échanger comme ça. On en fait, mais on débriefe entre nous, tout ça, mais… rien à voir… et puis pouvoir participer quand même à une étude, c'est… c'est bien ! Je pense qu'il faut… pas qu'on s'améliore mais… si, on s'améliore aussi comme ça, mais on se fait reconnaitre. C'est ça qui est intéressant, quoi. Tant qu'on n'est pas formé, et qu'on n'a pas fait de la simulation, on sait pas ce que c'est.

Il faut vraiment l'avoir expérimenté ?

Ah, faut vraiment l'avoir expérimenté ! Il faut vraiment avoir été formé, c'est clair. C'est pour ça que quand nos collègues viennent… moi ça m'est arrivée qu'ils viennent pour observer, c'est OK, mais « vous participez pas, je veux pas vous entendre ». C'est pas que je les cloue au silence, hein, c'est pas ça. Mais « vous avez le droit d'observer, des choses comme ça, mais on en discutera après, mais n'intervenez pas parce qu'il n'y a rien de pire que… ». Même entre formateurs, il arrive qu'on arrive pas à trouver un terrain d'entente, que on a une idée, et puis pan, le formateur, le collègue va aborder soit une autre thématique, soit au contraire va livrer les connaissances. C'est vraiment un duo quoi, quand on débriefe. Faut bien se connaitre, et bien surtout avoir confiance en l'autre. C'est important.

Bon, eh bien écoute, je te propose qu'on arrête là. Merci beaucoup. *Fin de l'entretien.*

Gaëlle – Entretien n°2 : débriefing à chaud – avril 2016 - durée 7'15

Alors encore quelques petites minutes pour un débriefing à chaud. Alors j'ai envie de te poser une première question : comment tu te sens à la fin de cette séance ?

Je dirais mieux maintenant avec le deuxième scénario, parce que j'avoue qu'effectivement la première, j'ai vraiment eu le sentiment de ramer, et de ramer dans le fond, hein, parce que ça a été difficile… un groupe peu bavard, pas dynamique… j'ai senti une espèce de… alors pas d'opposition, une espèce de… ni de lassitude, mais du « j'ai pas trop envie », donc voilà, il a vraiment fallu tirer pour le faire participer. Des gens assez mutiques, pas forcément fermés, mais euh… ouais, non, galère… mais l'effet du grand groupe, ouais. Et puis le fait de pas l'avoir su avant, quoi…

Ça t'a déstabilisée ça ?

Ça m'a pas déstabilisée, non, non. Pas déstabilisée, mais du coup, peut-être que j'aurais… quoique je ne sais même pas si je me serais positionnée différemment ou pas, parce que je sais pas quelle stratégie j'aurais pu adopter, je sais même pas s'il y en a une à adopter ? euh mais ouais, c'est l'effet masse.

C'est l'effet-masse ?

Oui, c'est l'effet-masse.

Si tu avais à caractériser cette séance d'aujourd'hui, ce serait quoi ? Le mot que tu utiliserais ? Ton sentiment pour décrire cette séance ?

Euh… le mot que j'utiliserais… ce serait relance… parce que j'ai été vraiment constamment dans l'obligation de les relancer, de les lancer même je dirais… pour essayer de les faire participer. Et puis peut-être vigilance. Vigilance pour ne pas tomber dans le jugement de valeur. Alors surtout par rapport au premier scénario, pour ne pas tomber… pour qu'ils ne tombent pas dans le jugement de valeur ou dans la critique. Vigilance constamment dans le choix des mots, voilà. Je dirais vigilance.

Qu'est-ce qui serait, selon toi, l'épisode, le moment le plus satisfaisant ?

L'épisode le plus satisfaisant ? je dirais… alors effectivement dans le deuxième scénario, le fait que les choses étaient davantage fluides. Il y a une prise de parole qui a été plus facile. Après euh… oui, je dirais le deuxième débriefing. Parce que plus fluide. Heureusement parce que j'avoue que j'étais un peu… ça m'a… ça m'a… j'ai investi beaucoup d'énergie au départ et c'est vrai que j'étais un peu moins… pas réactive, mais… un peu moins en forme, je dirais, et heureusement que cette prise de parole a été plus fluide.

Qu'est-ce qui serait en revanche l'épisode le moins réussi ou le moins satisfaisant pour toi ?

Le moins satisfaisant, forcément, parce que c'est la première fois que ça m'arrive en simulation, que personne – en tout cas en début de séance – que personne ne se soit désigné volontaire. Après que ce soit l'effet du groupe ? Je me suis posé la question aussi « est-ce que c'est moi qui ai pas réussi à leur donner envie de ? » je ne sais pas, voilà. Je me pose la question. Mais ce serait ça. C'est la première fois… c'est vraiment la première fois que ça m'arrive et j'ai eu… j'ai essayé de leur laisser un dernier choix en disant… mais oui, enfin jusqu'au moment ultime, et puis après c'est moi qui prends la liste et ça c'est vraiment… un échec je dirais. Un sentiment d'échec. De ne pas leur avoir donné envie de.

On reviendra là-dessus la semaine prochaine si tu veux bien. Qu'est-ce qui t'a le plus surprise ?

Le débat qu'il y a eu à la fin du premier scénario. Sur… je ne sais plus quel était le nom de cette élève… qui a dit « de toute façon, ça sert à rien ». C'est la première fois qu'on me dit « ça sert à rien », qu'on n'apprend rien de plus. Sans dire « je perds mon temps », mais, voilà, « on n'apprend rien de plus, et à ce terme de la formation, on n'en a pas besoin, parce que les connaissances on les a déjà, elles sont déjà acquises ». Et de me dire qu'un élève, à ce stade de la formation, se dise « je n'ai plus rien à apprendre »… Alors c'est pas tant le fait qu'elle dise « ça sert à rien », c'est qu'un élève se dise « moi les connaissances, je les ai déjà, et je n'ai plus rien à apprendre ». Alors ça, ça m'a…

Ça t'a interpelée ?

Ça m'a interpelée, ouais.

Comment jugerais-tu ton action dans cette séance ?

Euh… comment je la jugerais ? … euh… comment je la jugerais… je ne sais pas… euh… je la jugerais… pesante.

C'est-à-dire ?

Pesante. Oui, c'est les mots qui me viennent. Pesante, compliquée. Euh… c'est dur de la juger…

Si tu avais à t'autoévaluer, très spontanément…

Très spontanément, je dirais… extrêmement bavarde. Bavarde. Et certainement pas complètement à l'aise, parce que je me suis rendu compte que je parlais énormément avec les mains. Voilà. La… la posture… Il fallait à un moment que j'arrive à occuper cet espace, en me déplaçant, et tout ça, parce que voilà, j'avais l'impression que c'était vide. Que c'était vide. Ouais, voilà. Le fait d'avoir beaucoup parlé avec mes mains. Alors déjà que je parle avec mes mains, mais alors là, je me suis reprise à un moment, j'ai mis les mains dans le dos, je me suis dit « non, c'est pas possible ! ». Je pense que quelque part, il fallait que moi aussi, je déstresse, probablement. Alors stressée, c'est peut-être pas le terme. J'étais pas stressée, mais en tout cas, pas complètement à l'aise.

Qu'est-ce que tu garderais de cette séance pour ta pratique future ?

Qu'est-ce que je garderais pour ma pratique future ?… euh… je dirais, le fait d'aller chercher les élèves ou les étudiants. Essayer d'en faire ressortir quelque chose. Ça, je le garderais. Et puis garder une posture professionnelle. Pas dire au bout d'un moment « ça me gave, voilà, si vous avez rien envie de faire, on fait rien ». Non, voilà, enfin, j'espère que c'est pas quelque chose qui est ressorti, mais de toujours me dire « moi, j'aime ce que je fais, donc même si en face de moi, j'ai pas un public qui a pas toujours forcément été enclin à cette journée »… alors je sais pas si c'est cette journée ou la pratique en elle-même ? Mais voilà, de garder cette posture et de me dire « si, j'ai quand même envie d'aller les accrocher, et je vais aller les chercher ».

Cette volonté-là ?

Oui.

Bon, je te propose qu'on arrête pour aujourd'hui. *Fin de l'entretien*

Gaëlle – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation – avril 2016 – durée 1h41

NB : avant que l'entretien ne commence, Gaëlle évoque le fait que ses collègues de l'IFAP lui ont renvoyé qu'elle « avait fait peur aux étudiantes », elle répond « puisque c'est comme ça, on ne fera plus de simu avec les AP ». Elle est assez affectée et énervée. Ses propres collègues de l'IFAS la tiennent à l'écart. Elle a demandé sa réaffectation sur l'IFSI.

Introduction ➔ 2'. Dans un premier temps, est-ce qu'il y aurait un moment, un épisode que tu aurais envie d'expliciter ? sur ce que tu as fait et qui te parait significatif de ta pratique dans le format simulation.

Oui. Alors il y aurait deux moments que j'aurais envie d'expliciter. C'est le tout début justement où, en revenant en amont de la pratique, pour remettre un peu les choses dans leur contexte, c'est qu'il y avait donc beaucoup d'étudiants. 25 étudiants. Que j'ai été prévenue, ben, sur le fait, au moment venu. Et puis une deuxième chose – alors disons que ça explique – mais je l'expliciterai après. Disons que le tout début, c'est la première fois quand même que je me retrouve avec des élèves qui ne veulent pas participer. Alors je me suis sentie, moi, … alors pas en difficulté, mais disons un peu stressée quand même avant le démarrage, d'avoir 25 personnes. De ne pas le savoir. De ne pas l'avoir su avant, et donc de ne pas l'avoir anticipé. Parce que voilà, ils sont là, on peut pas faire autrement. De ne pas l'avoir anticipé, ça m'a stressée, je pense. Probablement que ce stress, je l'ai fait ressortir, parce que bon, il y a un moment… voilà…

Tu penses que tu l'as communiqué ?

Peut-être. Peut-être. Probablement, même si à mon avis, je me suis rendue compte et j'ai essayé de faire que… avec un petit peu d'humour, des choses comme ça… mais un grand groupe, c'était difficile de regarder tout le monde, c'était difficile d'être en phase avec tout le monde. Et quand, au moment de dire « qui veut participer ? », ben là, pffft ! Statu quo, silence, personne ne dit rien. Je me suis dit « qu'est-ce qui se passe ? ». C'est vrai que c'est là où je me suis plus remise en question en tant que formateur. En me disant « est-ce que je leur ai transmis mon stress ? », « est-ce qu'elles n'en ont rien à… elles ont pas envie de faire ? », surtout qu'en amont, une des formatrices m'avait dit « mais tu sais, il y en a, là, un petit groupe qui est un peu difficile, qui a pas forcément envie de venir, et tout ça », donc rajoutons une petite couche sur le fait que ce soit un peu difficile… Moi j'ai eu l'impression en tout cas d'essayer de dédramatiser la situation. Et ça a pas forcément réussi, parce qu'aucune ne s'est proposée, et c'est la première fois, et moi, ça m'a – pas déstabilisée – mais déçue en tout cas. Déçue par rapport à l'investissement – alors on n'est pas dans un investissement… c'est pas du donnant-donnant, c'est pas ça que je veux dire mais… - par rapport au bénéfice qu'elles pourraient en tirer ! je me suis dit c'est dommage qu'elles loupent quelque chose. Et c'est dommage qu'elles n'y aillent pas sur la base du volontariat. Même si ça s'est bien passé, mais voilà, qu'elles n'y aillent pas sur la base du volontariat. Donc voilà, ce tout premier moment, c'est la première fois que ça m'est arrivé. D'avoir un grand groupe, non. Mais d'avoir personne qui se dévoue, oui, c'est la première fois.

Tu as une explication particulière ?

Peut-être que je leur ai communiqué mon stress. Après, moi je sais que j'ai un non verbal… comment dirais-je ?... j'ai une autorité naturelle. On me l'a déjà dit, j'essaie d'y faire attention. Des fois ça me sert, des fois ça me dessert. Le fait d'être stressée, j'ai peut-être eu l'air autoritaire, je sais pas. J'en sais rien. Je ne sais pas parce que je ne suis pas filmée. Mais peut-être. Parce qu'effectivement, ça m'a quand même stressée ce grand groupe, là, tout de suite. Quand j'en ai reparlé avec ma collègue après, elle m'a dit « tu leur as fait peur », donc probablement c'était ça. Mais sans plus quoi. Parce qu'à la fin, sur les questionnaires de satisfaction, c'est pas ce qui en ressort, quoi. Donc c'était peut-être son avis à elle, mais je ne sais pas. Je ne sais pas. Mais ce moment-là m'a dérangée. Surtout que c'est la première fois. Ça m'a pas empêchée de dormir, hein, c'est pas ça, mais quand même, c'est un peu déroutant. Et le deuxième moment, alors là, c'est quelque chose de positif, par contre, ça a contrebalancé la chose, c'est quand il y en a une qui a dit que ben, les situations, ça ne servait à rien, qu'elles arrivaient trop tard, qu'elles avaient eu leur MSP, tout ça… Et qu'une partie du groupe – alors je me souviens pas si c'était trois ou quatre, ou dix ou quinze, elles, elles ont dit « ben non, c'est pas vrai, ça nous a servi, ça nous a apporté quand même quelque chose ». Donc ça a contrebalancé la chose. Bon et puis le dialogue était sympa. Bon à un moment il faut forcément l'arrêter, on n'est pas dans un jeu de qui a tort-qui a raison ? Voilà.

D'accord. C'est deux moments que j'avais identifié moi aussi…

Ben voilà, ça confirme qu'on arrive aux mêmes conclusions !

Effectivement, alors peut-être qu'on écoutera l'un des deux ou les deux… on va voir. J'ai sélectionné pas mal d'extraits. On les verra pas forcément tous. Mais effectivement je crois que ça, ça a été des moments assez forts en effet.

C'est vrai que ça m'a… du coup, je me suis demandé comment aborder l'histoire de la bienveillance et de la confidentialité, tout ça, quand moi-même j'étais plus ou moins stressée ? et pas forcément en accord entre mon verbal et mon non verbal… voilà.

D'accord. Je te propose qu'on passe à ce que j'ai envie que tu explicites. On va se placer un peu en amont de la séance. Qu'est-ce que tu as fait pour te préparer à cette séance ?

Déjà, ça a été la préparation de la salle et du matériel.

Et avant encore ?

Avant encore ? Euh… j'avoue que j'aurais dû relire les scénarios, ça c'est clair (rires) ! Mais… voilà. Voilà, voilà. En plus, c'est vrai que je pense qu'en amont on n'a pas assez communiqué avec mes collègues, parce que c'est posé depuis longtemps, qu'il y a eu en plus un petit dysfonctionnement sur les salles et sur le moment, où on n'avait pas les mêmes jours de… ça a été la veille où ça a été un peu… une discussion… quand même on était deux à avoir une date identique et deux à avoir une autre date… donc voilà, c'est arrivé sur le fait que moi, je ne faisais qu'une demi-journée, et pas la journée complète. Finalement, et puis bon, voilà. Alors après, qu'est-ce que j'ai fait, moi, pour me préparer ? alors… rien de particulier, si ce n'est le fait de me dire que j'allais passer un bon moment… c'est se dire… voilà, y aller en étant contente. En étant contente.

Tu as dit que tu n'avais pas relu les scénarios…

Oui, enfin très rapidement. Et puis c'est vrai qu'on s'était pas retrouvées sur quel scénario on faisait en premier ou pas, on s'est pas retrouvées sur la préparation de la salle. Parce que quand elles sont descendues, tout était déjà prêt. Donc c'est vrai que c'est souvent à ce moment-là qu'on échange. Ben voilà, on a lu les scénarios, qu'est-ce que t'en penses ? Tu veux commencer ? Tout ça. Et là, il n'y a pas eu cette période. Alors bon, pourquoi ? je ne sais pas. Parce que bon, chaque fois qu'on fait la simulation, je veux dire, on descend tous une demi-heure avant pour avoir le temps d'être ensemble. Et là, pas du tout. Donc voilà. Non, j'ai rien fait d'autre de particulier pour me préparer. Si ce n'est me dire « ça va être bien ». Voilà. Et puis ben… c'était bien mais c'était pas aussi bien que d'habitude.

Par rapport à tes collègues – alors j'ai prévu d'y revenir plus tard mais comme tu l'abordes, je pense que peut-être on va l'aborder dès maintenant – donc vous ne vous êtes quasiment pas vues en amont pour vous concerter sur le choix des scénarios et tout ça, et par rapport à la question de la co-animation…

Alors c'est souvent que ça pose problème. C'est pas la première fois que ça arrive. Alors au niveau de la co-animation, il n'y a qu'avec nos collègues aides-soignants et nos collègues AP que les formateurs restent là. Au niveau des infirmiers, ça se passe pas du tout comme ça. Mardi je serai sur une séance de simulation avec les élèves aides-soignants, je ne serai qu'avec un collègue qui va débriefer en même temps que moi. Là ce sont les deux seules formations où ils sont présents et où quelquefois, dans la simulation, ça peut poser un peu problème, parce que la personne va vouloir intervenir pour apporter quelque chose. Alors pourtant ma collègue est formée. Elle est formée à la pratique simulée, mais elle en fait pas. C'est pas du tout pour critiquer hein, mais elle en fait pas. Elle débriefe pas. Et euh… c'est vrai que comme il n'y a pas eu ce moment, avant, de préparation de salle, on n'en a pas parlé avant de se dire « bon ben vous n'intervenez pas », ou bien c'est à la fin. Parce qu'après c'est compliqué.

Donc en fait, de façon tacite, elles se sont posées en spectatrices – alors qui était un petit peu plus active puisqu'elle était à la caméra – et l'autre qui était complètement spectatrice. Et ça, ça n'a pas été parlé, ça a été implicite ? Comment ça s'est passé ?

Je dirais que ça a été, au tout début des séances de simulation, où quand on a commencé au niveau des AP, où on s'est retrouvé un peu en difficulté parce que moi, j'ai pas travaillé en pédiatrie, et c'est arrivé une fois où on a eu des questions et de se dire « ben comment on y répond ? je ne sais pas ».

D'accord, c'est sur le contenu en fait.

C'est sur le contenu. Et de façon implicite les formatrices sont venues et c'est pas la première fois que je me dis que c'est pas une bonne solution.

C'est pas la première fois que tu te dis ça ?

Non, c'est pas la première fois. C'est déjà arrivé avec une de mes collègues, où sur un débriefing elle nous a mises en difficulté, parce qu'elle intervenait sans arrêt. Et après, il faut essayer, en y mettant les formes, de dire « OK, tu restes là, mais tu ne dis rien, ou alors si tu interviens c'est vraiment à la fin, c'est pas en milieu de débriefing, parce qu'après on perd le fil conducteur, et ça met tout le monde en difficulté ».

Là, c'est ce qui s'est passé : elles ne sont pas intervenues…

Oui, un peu à la fin euh…

Et ça, ça… du coup, tu étais seule à animer. Il n'y avait pas un autre formateur pour animer.

Non.

Ça, c'est une situation à laquelle tu t'attendais ? ou est-ce que…

C'est une situation à laquelle je m'attendais parce que c'est toujours comme ça. On a toujours des difficultés à avoir des formateurs qui viennent sur la formation AP. Et co-animer seule, c'est très lourd. Animer seule pardon, c'est très lourd. Et puis je pensais que ma collègue, comme elle est formée, elle interviendrait… mais elle n'est absolument pas intervenue !

Vous ne vous en êtes pas parlé du tout…

Ah ben on ne s'est pas vues. Je pense que le fait qu'on ne se soit pas vues sur les trente, quarante minutes de préparation de la salle, ça a biaisé une partie du dialogue et du scénario. Et puis c'est vrai qu'à la fin, quand on fait un débriefing du débriefing, moi ce que j'ai dit à mes collègues, c'est que je me suis retrouvée en difficultés avec une comédienne qui finalement était assez… neutre, je dirais… fade. Enfin… Et du coup, ben, comme elle impulsait pas non plus quelque chose au niveau des élèves quand elle jouait. Donc finalement le débriefing, ben ça fait un peu plat aussi… parce que bon, c'est une maman qui joue un rôle, certes, mais bon, qui n'a pas d'émotions… enfin voilà quoi, ça aurait été n'importe quelle autre situation, ça aurait été la même chose ! Il y avait pas d'émotion, il y avait pas la joie d'être là, quoi, de communiquer quelque chose avec les élèves quoi ! il y a pas eu cet échange. Je pense que du coup, elles avaient pas grand-chose à dire, quoi. Donc… Autre facteur qui n'a pas été facile. Mais bon, voilà…

Oui, je reviens sur le démarrage, finalement. Donc tu découvres le fait que tu ne vas pas avoir un groupe de 12 mais un groupe de 25. Qu'est-ce que tu as pensé à ce moment-là ?

Je me suis dit « oh, là, là, ça va faire beaucoup ! », et qu'on n'est pas dans les recommandations des pratiques simulées.

Ça t'est venu à l'idée de refuser ?

Non. Non, parce que… j'ai réussi à en parler juste avant avec une de mes collègues, qui m'a dit « on a un problème puisqu'une de nos intervenantes n'est pas venue », et c'est vrai que ça m'est pas venu à l'idée de refuser… mais en même temps… avec un peu de recul, refuser, mais… pour faire quoi d'autre, quoi ? donc euh…

Les laisser dans la nature, avec du travail personnel, c'est pas envisageable ?

Ben je pense que… c'est vrai qu'un grand groupe de 25, c'est impossible… mais par rapport à mes collègues, je me suis dit « elles y ont pas pensé, ou elles peuvent pas faire autrement », parce que sinon elles l'auraient fait je pense…

Tu n'avais pas toutes les clés ?

Non. Non. Je m'étais déjà retrouvée avec un groupe de 18-20, mais là effectivement, c'est énorme. C'est énorme. De toute façon c'est beaucoup trop.

OK. Alors, toujours au début, quand tu es arrivée, tu as voulu installer la salle. Tu avais une intention particulière ?

Oui. Je ne voulais pas laisser la salle où les élèves soient les uns derrière les autres. Mais au contraire faire une espèce de demi-cercle, pour que chacun puisse se voir. C'est important que chacun puisse se voir et s'écouter. Alors du coup, comme elles étaient très nombreuses, ça a beaucoup agrandi le cercle. Du coup, il y en a certaines qui avaient du mal à voir après au niveau de l'écran. Mais oui, l'intention… alors j'aurais bien aimé la préparer avant aussi, mais comme on s'est retrouvées qu'à deux pour préparer la salle, du coup, ça nous a pris plus de temps. […]18'

Tu te souviens comment toi, tu t'es positionnée ?

Alors au milieu, de façon à pouvoir voir tout le monde. Plus appuyée sur la table. Mais ça, c'est parce que je peux pas rester debout très longtemps. J'aurais dû m'approcher peut-être. Mais en tout cas j'ai essayé de rester à peu près au milieu de ce demi-cercle.

Est-ce que c'est une disposition et une position de ta part qui est habituelle, dans le débriefing ?

Pas forcément debout. Ça m'arrive aussi d'être assise au milieu de tout le monde. Mais alors peut-être sur des groupes un peu plus petits, quand on est plus je dirais dans l'intimité, se permettre de s'asseoir à côté des autres, toujours dans ce demi-cercle et en se regardant. Là, je me voyais pas m'asseoir à côté. D'abord parce que j'avais pas de place. Je ne me voyais pas me mettre ailleurs qu'au milieu. Et puis surtout, j'essayais de regarder tout le monde. Mais résultat, ça fait encore plus strict. Mais je voyais pas où me mettre d'autre. Et puis j'ai même pas réfléchi. Enfin si, je me suis dit « il faut que je me mette de façon à regarder tout le monde ».

Tu as dit à un moment « il fallait que j'arrive à occuper cet espace en me déplaçant, parce que j'avais l'impression que c'était vide »

Oui, j'avais l'impression que c'était vide parce que il fallait… alors j'avais vraiment l'impression de ramer. Vraiment ramer. Parce que même dans leur position physique, elles étaient euh… voilà, j'ai pas trouvé qu'elles avaient une attitude ouverte. En plus comme le cercle était grand, elles étaient assez loin. Il y avait un grand vide. Alors peut-être pour combler le vide physique de par la disposition, et le creux des échanges. Voilà.

OK. Alors on va passer au briefing. Quand tu as introduit la séance, quels étaient tes objectifs ? tes intentions ? (20')

Mes intentions dans le briefing…. Qu'ils puissent voir le matériel, déjà. Non, non, ça c'est le pré-briefing. Dans le briefing, pfft, … connaitre la situation ? Je ne sais même plus ce que j'ai dit dans le briefing. Comme ça…

Alors moi je te parle de – parce que visiblement on n'est pas tous d'accord sur la terminologie briefing/pré-briefing – quand je te parle de briefing, c'est l'introduction générale de la séance. Avant d'attaquer le pré-brief, c'est-à-dire la situation.

Poser un climat de bienveillance et de confiance. Et ça a été mais alors complètement raté !

Qu'est-ce qui te fait dire ça ?

Parce que je pense que j'étais stressée moi-même. Et puis je pense que le ton de ma voix était pas rassurant. Un débit rapide, ça c'est clair, quand je suis stressée je m'en rend compte, peut-être autoritaire. Mais en tout cas pas détendu. Et puis je trouve que c'est toujours un moment difficile au début d'essayer d'amener un climat de bienveillance quand on se connait pas. Dire qu'il faut se faire confiance, que ce qui est dit là va rester là, sauf qu'ils me connaissent pas. Ils me connaissent pas, je les connais pas, et puis là d'un coup, allez-y, on ouvre les bras, tout va bien, on se fait confiance et tout ça ! et je trouve que c'est toujours un moment que je trouve compliqué quand on connait pas le groupe. Je sais pas trop comment l'amener. Et c'est vrai qu'on en avait discuté une fois avec une de mes collègues qui était un petit peu pareil, de dire « comment on introduit cette espèce de bienveillance, bienséance ? », surtout qu'on n'a pas des locaux extraordinaires, on peut pas accueillir les gens avec un café…, pour mettre d'emblée quelque chose de bientraitant, quoi.

Quand tu fais ce briefing, tu as un schéma en tête ? tu as une structure particulière ? un guide ?

Alors peut-être un guide de la confidentialité… un guide… non, j'ai pas un plan particulier dans la tête. C'est vraiment de se dire « on va passer un bon moment, il faut se faire confiance ». […] mais c'est vraiment insister sur le fait que « vous jouez un rôle ». C'est en aucun cas la situation réelle, vous jouez un rôle. Vous jouez votre propre rôle. C'est proche de la réalité mais c'est pas la réalité.

Ce discours que tu tiens, là, il te vient d'où ?

De la formation que j'ai faite. Il vient de cette formation, où on nous a vraiment appris – en tout cas, moi, c'est ce que j'en ai retenu – c'est que « vous jouez un rôle. Alors c'est pas parce que vous jouez un rôle qu'il faut pas faire attention à ce qu'on fait, vous jouez un rôle, et vous jouez votre propre rôle. Enfin en termes de formation. On peut pas vous demander d'endosser la profession de quelqu'un d'autre ». Faut pas mettre les gens en difficulté.

Quand tu fais ce briefing, qu'est-ce qui te parait le plus important que les gens entendent ?

Qu'on va passer un bon moment. (rires) oui, tous les échanges, la richesse que ça va pouvoir apporter, à chacun. Que chacun puisse en retirer quelque chose.

Alors j'ai sélectionné quelques extraits. Je vais te proposer, si tu es d'accord, un extrait au tout début, où tu t'es présentée et puis tu leur dis des choses tout de suite après t'être présentée.

D'accord.

Je te le propose et puis tu réagiras à partir de ça, d'accord ?

Pas de souci. Les kleenex sont là, c'est bon. (rires)… c'est difficile de s'entendre…

Oui, bien sûr. Après, voilà, si tu as envie de réagir, OK, si tu n'as pas envie, tu ne réagis pas. Tu es tout à fait libre. On y va, c'est un petit extrait de 3 minutes.

EXTRAIT : **B02 1' ➔ 4' : BRIEFING** : se présente (très longuement) puis évoque le grand groupe « *faudra essayer d'être assez silencieux sinon ça va être la cacophonie* ». « *Vous avez toutes fait de la simulation, qu'est-ce que vous avez retenu ?... ou pas ?* » ; « *il y en a deux d'entre vous qui vont se désigner, ce serait sympa que j'aie pas à vous désigner volontaire* ! » puis interruption par les collègues qui testent la vidéo, puis par l'actrice qui passe la tête et se présente sans y avoir été invitée.

Alors…. Réflexion…. Effectivement, je m'entends parler… donc stressée. C'est clair. Un débit de paroles important. Et puis d'emblée je leur dis « vous êtes un grand groupe », c'est comme les TD, là. Je leur dis « si vous parlez en même temps ça va être compliqué », sauf qu'en même temps je veux que vous parliez, donc euh…

Injonction paradoxale ?

Voilà. Complètement, complètement… et puis « qu'est-ce que vous avez retenu de la simulation ? », je leur laisse dix secondes un quart pour pouvoir répondre ! et euh… surtout la comédienne qui arrive comme un cheveu sur la soupe alors qu'on lui avait demandé d'attendre que les élèves viennent pour pouvoir se présenter. Du coup elle arrive et pouf, après, c'est le bazar, parce que ça part en live.

En fait, c'est pas la comédienne, c'est tes collègues qui faisaient des tests caméra. Ensuite la comédienne a passé la tête par la porte…

Oui, mais ça a enchainé. Et disons que je perds le fil. Ça fait perdre le fil, je trouve. Ça fait perdre le fil. Et… effectivement ça me met en lumière qu'il me faut… Pourtant d'habitude j'ai l'impression d 'être plus structurée. Plus structurée dans… ben « qui a fait de la simulation ? qu'est-ce que vous en avez retiré ? qu'est-ce que ça vous a apporté ? », enfin voilà, amener un peu les choses, et là, non. J'ai pas été assez structurée. Mais surtout à me réentendre c'est « je vous demande de parler mais vous parlez pas ! », sur ce côté, attention, là, c'est le formateur qui revient, et non pas le formateur en pratiques simulées. […] Là, c'est plus le formateur qui anime le TD qui arrive.

Je te propose de continuer. Dans le briefing, après, vous êtes allées visiter la salle, vous êtes revenues, ensuite tu as parlé de la confidentialité et ensuite tu as demandé qui souhaitait…

Qui souhaitait y aller.

Est-ce que tu es d'accord pour écouter ce moment ? (34'30)

Oui.

EXTRAIT : **B02 : 11'20 ➔ 13'43 : BRIEFING** : « ***alors maintenant la question : qui veut jouer ?*** », « ***moi je vous désigne, ça me pose aucun problème*** », « *bon ben je prends la feuille, allez hop, zou !* », « *vous êtes sûres ? personne ne veut se désigner ?* », « *vous avez peur ?* », « *jusque-là, je l'avais jamais fait !* ». Discours fleuve, enchaine les questions sans attendre de réponse, les presse. Dans le débrief à chaud, identifie l'incident comme l'épisode le moins réussi. Evoque aussi « ***est-ce que c'est moi qui ai pas réussi à leur donner envie de ?*** »

Donc finalement, tu finis par prendre la feuille et désigner deux personnes. Comment tu ressens cette partie-là ?

Déçue. Déçue que personne se positionne. Après, ce que je trouve dommage, c'est que ma collègue d'emblée soit intervenue, en disant « pas ceux qui sont passés la dernière fois ». Bon, ça aurait pas changé grand-chose si ça avait été les mêmes, au contraire. …Encore une fois, de pas leur laisser de temps de réponse. Ça, c'est quelque chose qui, je trouve, revient. Qui est récurrent, de pas leur laisser suffisamment de temps de réponse. Et puis oui, le grand groupe à gérer… en sachant qu'en plus il y avait une injonction par rapport au temps. C'était une heure et demi, débriefing compris, et voilà, on en est déjà à dix, onze minutes… donc après, voilà, il faut qu'on arrive à mettre les choses en place, quoi. Ouais, déçue. Déçue.

Finalement deux y vont, deux sont désignées. Et tu vas faire le pré-briefing de la situation.

Oui.

Alors, comment tu t'y prends ?

Je reprends le scénario. En disant « bon ben voilà, on est dans un service de telle chose, vous allez prendre en charge Madame trucmuche pour quelque chose », quoi, voilà. Et puis dire par exemple, « bon, ben elle a sonné, vous allez répondre », alors chose qui pose… là aussi, je ne sais plus si on avait un dossier ? Je ne crois pas… D'habitude on a des dossiers de patient, ce qui donne un support à l'élève. Là, j'ai un grand blanc, c'est que je ne sais pas… je crois qu'il n'y a pas de dossier, et ça c'est quelque chose qui manque. C'est là maintenant que je m'en rends compte.

Tu te rappelles où tu as fait ce pré-briefing ?

Absolument pas.

Comment tu le fais d'habitude ?

D'habitude – parce qu'aussi on n'est pas dans cette salle d'habitude ! – je le fais dans la petite salle avec la glace sans tain, c'est plus tranquille.

Donc tu le fais aux seuls protagonistes ?

Oui, je le fais aux seuls protagonistes, et après… non, d'habitude je ne fais absolument pas comme ça ! d'habitude je le fais dans la salle complète. Comme ça, ça permet à chacun de savoir en quoi consiste la situation. Et après ils se désignent.

Et là tu n'as pas fait comme ça.

Et là, j'ai pas fait comme ça. Partie sur cette séance qui était pas comme les autres, ben voilà, je pense que j'ai pas fait comme les autres non plus. Et c'est pas… c'est pas rassurant non plus pour les deux qui se disent « oh, là, là, à quelle sauce je vais être mangée ? »

Le fait de ne pas faire le pré-brief au groupe, est-ce que c'est quelque chose qui te parait gênant, pas gênant ?

C'est important de pouvoir le faire au groupe je pense, parce que ça leur permet de se situer tout de suite dans le scénario. Et là, je ne sais même pas si je l'ai fait au groupe, j'en ai aucun souvenir…

Non, tu ne l'as pas fait. Tu l'as fait dans le couloir.

Ah oui. Alors c'est vrai qu'on avait pas de salle tranquille où pouvoir le faire. Le faire dans la chambre avec la comédienne, ça m'a pas paru non plus pertinent.

Mais tu dis « un endroit tranquille », en quoi c'est important pour toi que ce soit un endroit tranquille ?

Pour que les deux étudiants qui jouent puissent se concentrer. Et puissent avoir un moment où ils ont le temps de lire le dossier, de …

De se mettre en condition ?

Voilà, de se mettre en condition. C'est ça. C'est ça qui est important. Se couper des autres pour se mettre en condition.

OK. Alors pendant la séance, donc, les deux protagonistes vont jouer donc leur situation. Et toi, tu regardes sur l'écran ce qui se passe. A quoi étais-tu attentive quand tu les regardais ?

Euh… attentive, attentive à certaines choses… je dirais des règles de bonnes pratiques. Quand même.

Par rapport à quoi ?

Sur – quelque chose qui est un peu notre cheval de bataille – sur l'hygiène des mains. Voilà. Sur le fait de se présenter. Après sur la communication avec l'échange qui va y avoir par rapport à cette maman. Sur la dynamique du groupe, les deux, là, savoir si elles se positionnent comme leader ou pas. Ce qui a été fait pour justement pouvoir rebondir sur quelque chose de pertinent ou au contraire… enfin voilà, en tout cas, d'être attentive à ce qui se fait dans la situation. En essayant toujours d'anticiper dans le débriefing, l'élément qui va être le plus pertinent. Et puis aussi en même temps d'avoir une oreille avec le groupe. Pour savoir sur quoi ils ont réagi. Essayer d'avoir cette double casquette. C'est vrai que c'est pour ça que c'est beaucoup plus facile quand on est à deux. Parce qu'il y en a un qui peut vraiment se concentrer sur la scène qui est jouée. Et l'autre sur comment a réagi le groupe. Parce que quelquefois, c'est cohérent, le groupe va réagir sur quelque chose, et puis quelquefois, pas du tout. Et de se dire « ben tiens pourquoi ils ont réagi là ? moi ça m'a pas sauté aux yeux ». Mais voilà, avant tout sur la

communication, sur la posture, sur la dynamique de groupe. Après, sur les connaissances aussi de ce qui a été dit. Sur toutes les techniques de communication, sur la reformulation, sur l'écoute active. Et puis voilà, c'est à peu près tout. C'est déjà pas mal.

L'objectif, là, pour les étudiants c'était quoi ?

L'objectif là, c'était… - parce qu'en fait il y a un objectif et pas…. – là, je m'en souviens plus exactement du premier scénario. C'était une maman qui posait des questions… l'objectif c'était que… alors qu'elle ait… que la maman ait la possibilité… que les élèves proposent à cette maman de la revoir ultérieurement et d'être à son écoute s'il y avait des éléments qu'elle n'avait pas compris. C'était ça, je crois, l'objectif.

Tu prends des notes ?

D'habitude oui, je prends des notes. Là, j'en n'ai pas pris énormément, mais oui, je prends des notes. […]

Bien, on va passer au débriefing. Est-ce que ton débriefing suit une logique particulière ? (45')

Alors j'essaie. D'avoir en premier, voilà, on pose les émotions. Qu'est-ce que vous avez ressenti ? voilà. Après, qu'est-ce qui s'est passé ? qu'est-ce que vous avez fait ? ensuite, quelles connaissances ? quelles compétences vous avez mis en application ? et après, si on pouvait rembobiner la situation, est-ce qu'il y a des choses que vous pourriez changer ? quelles seraient-elles et pourquoi ?

Ça, cette structure-là, tu la tiens d'où ?

De la formation que j'ai faite.

C'est quelque chose que tu t'es approprié, qui te convient ?

Oui. Alors après, c'est un tout petit peu plus compliqué des fois, en fonction des formations. D'où l'importance des fois quand on débriefe, d'avoir un collègue qui… qui… Si, sur la communication, je dirais pas que c'est universel, mais c'est presque ça. […] Tu vois, là il y a un scénario, par rapport à un carnet de santé, euh… voilà. Que l'élève dise une erreur, et finalement pas m'en rendre compte, parce que moi-même je ne sais pas. Mais c'est un guide qui me convient plutôt bien, oui […] en essayant à chaque fois de laisser chaque personne pouvoir s'exprimer. C'est pas « on », c'est « je, dans le rôle que j'ai joué ».

Alors, dans cette séance un peu particulière, est-ce que tu as conduit le débriefing comme tu en as l'habitude ?

Je pense. Je pense. Je pense que je leur ai pas suffisamment laissé le temps pour la parole. Après comme c'était un grand groupe, ben c'est un peu compliqué, on va pas laisser les autres bailler aux corneilles… faut essayer de les occuper. Alors après, ça s'est fait complètement au pied-levé, parce qu'encore une fois, je savais pas que j'en aurais 25. Il y a une chose que je regrette d'avoir fait. La mission donnée à…

Oui, j'avais prévu de revenir dessus, on va voir ça tout à l'heure. Là, je te propose un extrait du débriefing. On est dans la première situation. Au début.

EXTRAIT : **B03 1' ➔ 7': début du DEBRIEFING SIT1 (Mathilde et Chloé)** : veut faire exprimer des émotions, puis reformule en écho à chaque fois ce que disent les élèves. Fait « *rembobiner le film* », « *dans votre rôle),*

Quoi dire ? que je leur ai pas laissé assez de temps de parole, j'ai essayé de reformuler ce qu'elles avaient dit sans essayer de trop changer, et essayer de les faire parler.

Qu'est-ce que tu attendais d'elles ?

Ben qu'elles s'expriment sur ce qu'elles avaient vécu.

Oui, elles ont dit qu'elles étaient stressées, mais visiblement tu attendais autre chose.

Non, d'habitude, le premier mot c'est stressé et puis après il y a d'habitude d'autres choses qui viennent. Mais là elles étaient très peu bavardes… non, j'attendais rien de particulier. J'essayais pas de les orienter vers quelque chose, non.

Donc ensuite, tu vas essayer de les faire parler sur ce qu'elles ont fait :

EXTRAIT : suite de l'extrait précédent « *qu'est-ce qui s'est passé* ? », « *comment vous analysez les questions que cette maman vous a posé ?* » silence… les élèves ne semblent pas comprendre

ce qu'elle attend d'elles, Gaëlle dit « *qu'est-ce qu'elle nous veut ?* » « *c'est des questions normales ?* », « *là je sens que je vais beaucoup parler* »

Quoi dire ? un petit trait d'humour pour essayer de débloquer les choses… alors là aussi, d'être moins bavarde. De les laisser s'exprimer, c'est vraiment le moment où il faut savoir se taire. Il faut savoir les écouter. Enfin moi c'est comme ça que je fonctionne. Acquiescer quand même. Savoir écouter et reformuler pour amener quelque chose, sans forcément avoir une idée derrière la tête parce que bon, il y avait rien de spécifique… enfin je veux dire il y avait rien de… ça a été une situation normale, quoi. Après insister effectivement sur le rôle qu'elles ont joué. Alors c'est vrai que comme on avait une maman qui était pas… dans son rôle… investie, du coup, ça fait quelque chose qui est un peu plat. Bon voilà, elle posé des questions, elles ont répondu, voilà, il y a rien eu de… il y a rien eu. Et de ce fait, elles se sont même pas penchées sur la communication.

Qu'est-ce que tu attendais ? à quoi tu t'attendais qu'elles soient confrontées ?

Euh… à la situation.

Oui, mais tu dis cette maman elle montrait pas d'émotions… quel était l'objectif ?

Quelque chose d'un peu plus vivant, je dirais. Pour que les élèves puissent se dire « là on avait une maman qui était plutôt stressée, ou qui au contraire semblait plutôt à l'aise », voilà, qu'elles soient capables de reconnaitre des signes qui pourraient être des signes d'alerte avec une maman qui au contraire laisserait son bébé complètement de côté, voilà, des choses comme ça. Pour essayer alors non pas de les préparer à la réalité de leur future profession, mais quand même quoi.

Là dans le scénario, c'était quelque chose qui était attendu de l'acteur, cette inquiétude ?

Oui, quand même, on avait une maman qui était stressée. C'était attendu dans le scénario, c'était écrit dans le script. Et là on est passé à côté. Après je comprends qu'elles aient rien à dire, parce que… il y avait rien. Il y avait rien. La maman a posé des questions, elles ont répondu. Bon, voilà quoi.

OK. Alors après, un petit peu plus loin, tu vas solliciter les observateurs. Alors je vais te faire commenter ton choix par rapport à l'implication des observateurs.

Alors effectivement, à un moment je me suis dit « ils sont 25, s'ils sont 23 à regarder, ça va certainement poser problème ». Et je voudrais qu'une grande majorité puisse s'exprimer. Et de me dire, ben voilà, la communication c'est important, la posture, le verbal, le non verbal des étudiantes dans le rôle qu'elles jouaient, de la maman, et que les autres puissent reconnaitre quels étaient les connaissances théoriques. Et ce que je regrette, c'est de leur avoir demandé de repérer s'il y avait eu des erreurs ou enfin des choses à améliorer. Je me souviens pas de ce que j'ai dit. Mais c'est ce dernier groupe en tout cas qui… c'est pas aux élèves d'avoir… à pointer ce genre de choses. Mais en même temps ça peut leur permettre d'être réactive, mais il faut impérativement après canaliser la chose, s'il y avait eu un évènement qui avait posé problème…

Ce choix que tu as fait de répartir les tâches d'observation, de donner une mission finalement à chaque sous-groupe, ça t'est venu spontanément ou tu avais déjà fait ce genre de choses ?

Ça m'est arrivé une fois, sur un groupe un peu grand, parce que quand on est dans un groupe plus restreint il y a pas besoin.

A postériori comme ça, que penses-tu de ton choix ? tu le referais ?

Alors dans les mêmes circonstances ? J'avoue que je ne sais pas. Peut-être. Toujours dans l'idée de se dire que si on les laisse sans rien, sans les guider, qu'est-ce qu'ils vont faire ? Est-ce qu'au bout d'un moment ils vont pas en avoir marre ? que là, ben, ça permet à chacun de rester… Et puis en même temps, ça a un double rôle, c'est de se dire « ben si je suis capable de reconnaitre la posture, les éléments de communication dans ce que je suis en train de voir, eh ben quand je serai en situation, j'espère être aussi capable de faire ça ». […]

Alors je te propose d'aller sur le moment où tu sollicites les observateurs sur ce qu'ils ont observé, du coup. (1h04)

EXTRAIT : **B03 16'30 ➔ 18'14 DEBRIEF SIT 1 (p.6) :** sollicite les observateurs ***« dans le rôle qu'elle jouait »*** : le répète comme un mantra, quitte à couper la parole.

Que dire ? Que dire ? Que j'y tiens. Que elles jouent un rôle. Et que je veux… ça me semble essentiel que… alors après, je sais pas si c'est le fait de le redire qui fait rentrer les choses, mais en tout cas, c'est un rôle qu'elles jouent. C'est pas la vraie vie. Que… je me suis retrouvée une fois en grande, grande difficulté sur une session, où on a une étudiante de troisième année – on avait un scénario avec un choc anaphylactique, et pour elle c'était un arrêt

cardiorespiratoire – elle s'est mise à masser le mannequin. Et là, après, gloups ! parce que voilà, au niveau des connaissances théoriques, les liens qui avaient été faits c'était pas du tout ça, et comment ne pas mettre en difficulté l'étudiante, qu'elle ressorte pas en disant « je suis nulle, j'arrête ». Voilà, donc vraiment insister sur le fait que c'est un rôle que l'on joue. C'est…

Ça, c'est quelque chose qui est ressorti tout au long de la séance, tout le temps, tout le temps.

Ah mais complètement ! Tout le temps.

C'est vraiment une volonté de ta part ?

Ah c'est vraiment une volonté de ma part. C'est vraiment une volonté qui est devenu quelque chose de naturel. Oui, oui.

C'est presque comme un mantra, quelque part, ça revenait tout le temps, sans arrêt.

Peut-être, peut-être.

Quel effet tu penses que ça a eu sur les étudiants cette façon que tu as eu de leur imposer, en quelque sorte, cette façon de formuler les choses ?

Alors peut-être que ça a réduit la parole. Peut-être, c'est possible. C'est possible que ça ait pu réduire les choses qu'elles voulaient dire. Mais en me disant… non, peut-être moins de spontanéité. Sûrement même. Mais en aucun cas… parce que moi quand j'ai été formée, on s'est retrouvé dans l'autre rôle, à nous, être apprenant… et euh… et je me souviens, sur un scénario, il y a eu un problème, où un médecin n'a pas reconnu – je ne sais plus trop quoi à l'époque – et ça a été extrêmement difficile – surtout qu'on était en train de jouer ensemble – et d'ailleurs il s'en est rendu compte lui-même de son erreur, qui en plus, impliquait la vie du patient… donc… et je me suis sentie tellement mal pour lui, parce qu'on jouait ensemble, que… et puis bon, c'est vrai aussi que dans la formation ça nous a été martelé : c'est un rôle, c'est un rôle qu'on joue ! Alors après, c'est peut-être maladroit de le dire, de les reprendre à chaque fois. Mais quand il se passe des choses qui ne vont pas, des actions ou des paroles, d'emblée c'est « ben ouais, mais Valérie, de toute façon elle sait pas faire ». Sauf que la personne qui a joué, déjà, c'est pas facile, et se prendre ça dans la figure « ben oui, je ne sais pas faire et en plus mes collègues ils m'ont tous vue », c'est vraiment essayer de préserver… Après, je peux tout à fait entendre que c'est peut-être un frein. Mais ça peut éviter des débordements, parce qu'ils sont quand même… ils peuvent être vraiment cruels entre eux.

Tu penses que ça, ça garantit du coup…

Je suis pas sûre. Je sais pas, ça le garantit peut-être qu'à moi ! Mais ça n'empêche pas. Parce que là, bon, c'était pas la session que je garderais… mais là, le fait d'en parler ça me permet de voir peut-être autre chose…. Mais c'est pas quelque chose qui en général pose problème. Non, non.

Tu disais « ça c'est quelque chose qui nous a été martelé en formation »

Ouais, martelé, ouais.

Et du coup, tu le reprends à ton compte ?

Oui parce que pour moi, ça me semble important. Et je sais peut-être pas comment amener autrement le fait que c'est un rôle, quoi, c'est pas…

Pourtant tu disais tout à l'heure « c'est votre rôle », « c'est vous dans votre rôle ».

Ou alors c'est votre rôle, mais dans une situation qui n'est pas vraie. Voilà, c'est peut-être plus ça.

Alors c'est vrai que c'est compliqué, parce qu'on dit simulation, jeu de rôle, c'est pas pareil…

Oui, oui, oui.

L'idée du vocabulaire… parce que tu emploies beaucoup aussi ce vocabulaire de théâtre aussi…

Ah oui ? je me suis pas rendu compte…

Jouer, la scène, le rôle, le scénario et non pas la situation, mais le scénario. Dans le rôle qu'elles jouent…

Alors ça, je pense que ça vient de la formation.

Donc c'était vraiment intentionnel dans la formation de reposer tout le temps cette idée qu'on est dans un rôle et qu'on est dans quelque chose de fictif ? est-ce que c'est ça ?

Alors c'est pas qu'on est dans quelque chose de fictif, parce que ce sont toujours des situations qui sont en lien avec la réalité. Donc ça ; ça n'est jamais quelque chose de fictif. En plus toujours en lien avec la réalité de ce qui pourrait se passer dans un service, hein. Mais en même temps toujours en lien avec le niveau de formation. Donc pour coller au plus près de la réalité. Mais ça reste une situation qui est présentée devant un public, voilà, encore les mots…, ou alors devant d'autres collègues, mais ça reste quand même… on sait très bien… alors moi pour être passée de l'autre côté, alors c'était pas un jeu de rôle, mais c'était pas la vraie vie. C'était pas je suis devant la caméra, je vais être stressée… ça ressemble pas à des locaux qui ressemblent à une chambre d'hôpital, c'est pas un vrai bébé. Donc comment coller à la réalité, ça c'est assez compliqué.

Mais tu penses que malgré que tu l'aies posé en introduction, tu as besoin de le remettre, de le réactiver…

Peut-être pas. Peut-être pas. Après, je pense que la prochaine fois je ne vais pas ré-insister, je ne sais pas. Je ne sais pas. C'est peut-être un garde-fou. De façon à ne pas mettre en difficulté les deux qui ont joué. C'est peut-être ce côté bienveillant, voilà, de ne pas mettre en difficulté parce que voilà… là, il n'y avait rien eu de particulier mais ça pourrait être une situation compliquée, où l'étudiant n'a pas reconnu la pathologie, n'a pas su ce qu'il fallait faire. On a eu une fois une situation de… d'agressivité, où l'étudiant a sorti la comédienne, a fermé la porte et a mis un brancard devant la porte ! voilà, donc… après, laisser l'image de… alors je sais pas, peut-être dans la réalité il était comme ça ? mais toujours d'avoir ce côté bienveillant, pour en ressortir… pour qu'à la fin de la situation, l'étudiant soit capable de se dire « OK, là ce que j'ai fait c'était vraiment pas adapté, c'était nul, j'ai peut-être mis en danger la vie du patient, je l'ai peut-être tué le patient…, mais bon, je suis capable de rebondir et de me dire que la prochaine fois je saurais tirer parti des erreurs que j'ai faites ». Voilà.

Alors je vais te proposer maintenant un extrait du deuxième débriefing. Dans la situation, les étudiantes avaient été confrontées à cette maman qui avait un petit paquet cadeau dans le lit du bébé.

Oui, oui, avec le drap.

Avec le drap. Je te propose cet extrait :

> Extrait : **B06 DEBRIEF SIT2 : 4'12 ➔ 5'20 (p.13): fait émerger la « question du drap »,** les EAP expliquent ce qu'elles ont fait, mais ne fait pas expliciter tout de suite. Elle **y revient plus tard**

Alors là, j'interromps parce que tu les as relancées sur autre chose, et puis après, plus tard, vous êtes revenues sur cette question du drap, un peu plus de dix minutes plus tard :

> Suite de l'extrait : **18'35 ➔ 20'50 (p.15):** suscite la remémoration, pose des questions, mais fait l'analyse elle-même. Celle-ci ne fait pas remobiliser les principes de précaution relatifs au couchage du bébé.

C'est naturel, hein, « dans le rôle qu'elle jouait » ! ça revient tout le temps ! c'est naturel, voilà… (rires)…

Comment tu vois cet échange, là ?

Intéressant. Parce que… elles ont relevé la même chose que moi, dans la situation. Où la réponse apportée… ben il y a une réponse qui est une réponse adaptée, et puis l'autre qui ne l'est pas vraiment, quoi, en tout cas les recommandations qu'il y a par rapport au bébé sur les maternités. Et puis ben, de l'extrapoler… ne pas rester sur la situation du drap, mais au contraire partir sur le travail en équipe… toujours dans le but de la professionnalisation.

Là, tu as volontairement fait le choix de ne pas aller sur les connaissances… sur comment on couche un bébé ? quelles précautions ? etc. ?

Oui, parce que c'était pas dans le… c'était pas dans les objectifs. Et euh… il était prévu éventuellement, s'il y avait nécessité, un apport de connaissances. C'est-à-dire : on le met pas sur le côté, machin, truc, bidule… Tout simplement c'est aussi que dans le scénario, normalement il y avait avec un cale-bébé, sauf que le cale-bébé a disparu. Donc quand on a préparé la salle, j'ai vu avec ma collègue… parce qu'il devait y avoir le drap et le cale-bébé. Donc il devait y avoir cet apport…

Du coup, le fait qu'il manque un accessoire, a fait que…

Non, non, non, ça n'a pas…

Mais tu penses que les connaissances qu'elles avaient par rapport au couchage de l'enfant étaient acquises ?

Ah oui. Oui, parce qu'elles sont en fin de formation quand même hein ?

Donc c'était un choix délibéré ?

Ah oui, c'était un choix délibéré d'aller plus sur cette… sur le travail en équipe. La professionnalisation.

En même temps ce n'était pas forcément prévu dans le scénario ?

Ah non, c'était pas prévu. C'est moi qui ait rebondi comme ça. Parce que… apporter des connaissances… - là, c'est leur dernière semaine de formation – moi, ça m'a semblé sur le moment plus – en tout cas c'était mon choix – plus intéressant de ramener vers… quand on est face à un patient, qu'on est deux soignants et qu'il y en a un qui dit blanc, l'autre qui dit noir, et qu'on sait très bien que c'est blanc, ben finalement on peut pas non plus laisser le patient avec des connaissances qui sont erronées. Surtout que là ça aurait pu… bon, ça n'a pas prêté à conséquences, mais ça aurait pu être dommageable. Voilà, donc comment on fait pour donner au patient la bonne réponse ? Et comment on fait pour travailler en équipe ? Donc là, c'était volontaire de ma part.

Bien, on va en rester là pour le débriefing. Par rapport à la gestion du groupe, on va revenir sur la fameuse étudiante qui dit « mais finalement est-ce que c'est utile ? »

Et je me suis dit « oh, gloups ! »

Alors je te propose qu'on écoute cet extrait : (1h24)

Extrait : **Régulation** (fin DEBRIEFING 1): **B03 43'35 ➔ 47'** : **une EAP s'interroge sur l'utilité de la séance** à ce stade de la formation, exprime la **question du jugement** (mission de son groupe) qui peut mettre mal à l'aise, **Gaëlle se justifie**.

Elle a été très percutante. La chose qui… alors qui m'a pas dérangée, mais un peu déplu, c'est de dire « ben voilà, les autres elles ont mal vécu, elles ont été mal à l'aise, elles l'ont vécu comme un examen », alors qu'elles ont pas… enfin c'est pas ce qui est ressorti dans le débriefing…Très percutante. Très percutante. Mais en même temps très intéressante… et c'est vrai que… pendant un quart de seconde je me suis dit « alors, oui, ben, elle pense ça. Elle a tout à fait le droit de penser cela. Mais que lui répondre ? », en restant tout à fait… comment dirais-je… professionnelle ? n'est-ce pas ?

Ça veut dire quoi, ça ?

En restant… ben, elle ne m'attaquait ni moi, ni la simulation, ni quoi que ce soit. C'était son point de vue. Voilà.

Elle a le droit de l'avoir ?

Elle a complètement le droit de l'avoir. Et au contraire, je trouve ça utile parce que ça a fait réagir une partie du groupe. Et en plus, le groupe a pris un peu le contrepied de ce qu'elle disait.

Je te propose d'écouter la réaction du groupe. (1h29)

EXTRAIT (suite) : Puis **B03 49'40 ➔ 51'50** : Une autre EAP amène un **contre-argument** à sa collègue « c'est formateur pour moi qui ne suis jamais allée en stage en maternité, Gaëlle dit « attention, c'est pas le procès d'Elie… », « en juillet on fait la fête ».

(Appel téléphonique : elle répond, plusieurs minutes de conversation ➔ 1h34)

Alors on en était à cet échange et donc à ce contre-argument qui était amené par une des élèves qui disait « si, moi ça m'a servi ». Comment as-tu vécu ce moment-là ?

J'ai trouvé très intéressant la prise de parole de la première quand elle a dit « ben moi, je trouve que ça sert à rien ». Et c'est vrai qu'un court instant, je me suis dit « ben c'est pas moi qui vais répondre, c'est à eux de répondre ». Et puis là, quelque part je me dis que là, j'ai accompli ma mission, même si c'est pas tous qui ont pris la parole. Mais finalement ben, ceux qui se sont exprimés, ben oui, ça leur a été utile. Alors « ça a été formateur », ce mot veut pas dire grand-chose, mais voilà, ça leur a été utile, ça leur a apporté quelque chose. Et puis moi, quelque part, oui, ça m'a fait plaisir. C'est le fait qu'il y ait une réponse en fait. Qu'il y ait une réponse entre les deux.

Alors par rapport à la clôture de la séance, finalement, tu te rappelles comment tu as terminé cette séance ? (1h35)

En les remerciant pour la qualité des échanges. Je crois.

Oui. Tu as dit « j'ai passé un bon moment ».

Oui.

Est-ce que c'était le cas ?

Non. (rires). J'ai pas passé un mauvais moment. J'ai passé un moment stressant au début. Alors quand j'ai dit que j'avais passé un bon moment, je sais pas si mon verbal et mon non verbal étaient en accord ? j'en sais rien. J'ai passé un moment pas toujours évident mais finalement pas si pénible que ça, quoi. […] mais le fait de leur dire que j'avais passé un bon moment, c'était peut-être pour m'en convaincre, moi.

Une dernière chose, la question de l'acteur patient simulé. A aucun moment l'actrice n'a été présente dans le débriefing. (1h37)

Nous, comme on fonctionne, l'acteur n'est jamais présent dans le débriefing.

C'est un choix que vous avez fait en équipe ?

C'est un choix qui a été fait en équipe, ah oui. … alors est-ce que c'est un choix ? je ne sais pas. Non, c'est pas un choix. Parce que moi, ça m'est arrivé sur des sessions d'avoir l'acteur qui vient, mais bon plutôt pour écouter. Alors quelques fois effectivement, quand il y a quelque chose de pertinent, de s'exprimer. Mais en général les acteurs s'expriment peu.

Mais ce n'est pas prévu qu'ils s'expriment, qu'ils donnent leur propre ressenti de patient ?

Non, non. C'est un peu… alors ça peut être à la demande de l'acteur. Euh… moi ça m'est arrivé une fois. […] alors le problème qu'on a avec les acteurs, c'est que souvent ce sont des infirmiers, des professionnels de santé, et que souvent les étudiants vont les croiser sur le terrain. Alors très souvent le professionnel va dire « moi aussi je vais jouer un rôle, ça n'est pas vraiment moi ». De façon à ne pas se retrouver en difficulté par la suite.

Très bien. Ecoute, je pense que nous arrivons au terme de cet entretien, en tout cas dans ce que j'avais prévu. Est-ce qu'il y aurait des choses qu'on n'aurait pas abordées et que tu aurais envie d'expliciter ?

Non, je crois que c'était à peu près tout. C'est vrai que je trouve ça très intéressant de décortiquer cette pratique. Parce que ça me permet de voir – d'entendre en tout cas – certains tics de langage. Alors après, à corriger ou pas, j'en sais rien… Certains points où tu m'as fait réfléchir… sur lesquels je… alors je ne sais pas si c'est par habitude ou sur quoi je ne réfléchissais pas particulièrement. Après sur les difficultés qu'on peut rencontrer, sur comment on essaie de s'en sortir, ça m'a… alors j'ai pas perdu confiance en moi dans la simulation mais… comment dirais-je ? ça… finalement j'arrive à me rendre compte que bon an, mal an, même si tout n'est pas parfait, j'arrive quand même à m'en sortir. et surtout à avoir à la fin des gens qui disent « eh ben c'était bien, ça nous a servi à quelque chose ». Et puis peut-être des fois de me dire qu'il faut que je structure davantage. Sur le briefing par exemple. Structurer davantage pour pas passer d'un point à un autre, essayer d'avoir un fil conducteur. Et essayer de laisser davantage de temps quelquefois aux étudiants pour pouvoir s'exprimer. Voilà. Mais j'ai trouvé ça très intéressant. Et puis surtout en aucun cas, je ne me suis sentie ni jugée, ni observée, ni quoi que ce soit. Voilà. Avec des réponses en toute franchise, de professionnel à professionnel.

Bien. Je te remercie beaucoup. *Fin de l'entretien.*

Gaëlle – Entretien n°4 à distance – décembre 2016 – durée 29 min.

Introduction : on s'était vues une première fois il y a tout juste un an… et puis je t'avais vue en situation au mois de mars, et on s'était vues une semaine après pour faire le débriefing. Et donc neuf mois plus tard, on se retrouve pour faire le point, à la fois sur où tu en es de ton engagement dans cette activité, comment ça se manifeste, quel est ton état d'esprit aussi par rapport à cette activité… et puis savoir aussi, finalement, neuf mois plus tard, où tu en es en termes de développement de tes compétences par rapport à cette activité, ou grâce à cette activité. Voilà. C'est un peu les deux grands axes, d'accord ?

Les deux grands axes, d'accord. Alors… moi j'ai… alors bémol, c'est que j'ai raté deux sessions de pratiques simulées parce que j'ai eu un mois d'arrêt. Donc c'est vrai que depuis la dernière fois qu'on s'est vues, je n'en ai pas refait. J'en refais début janvier. Voilà. Donc je suis un peu embêtée… Mon engagement est toujours le même, j'ai toujours envie de continuer. C'est un petit peu plus compliqué par rapport à ma charge de travail, puisque moi, je suis en décalé, n'étant plus sur la formation infirmière, mais sur la formation aide-soignante. Mais je participe à toutes les formations. Enfin je veux dire, j'ai pas de contraintes en termes de formation, parce que j'ai, entre

guillemets, la double casquette. Mais là, je me rends compte qu'au niveau de la charge de travail, et toutes les obligations annexes, hein, on va dire, ça devient un peu compliqué. Donc c'est vrai que il y a eu une session où j'aurais pu participer, mais il y avait déjà suffisamment de monde, et en plus ça arrivait très peu de temps après mon arrêt maladie, mes collègues savaient pas si j'étais là ou pas là, donc elles avaient déjà anticipé, donc du coup, j'ai pas participé. Voilà, tout simplement. Mais mon engagement est toujours le même. Mais c'est vrai que maintenant, ce que je trouve un petit peu plus compliqué, c'est qu'il y a beaucoup de gens qui sont formés, on est beaucoup à y participer, il y a des évaluations qui se font en pratiques simulées, et n'étant pas sur la formation infirmière, j'ai l'impression d'en perdre le fil…

(interruption : quelqu'un frappe à la porte, elle répond)

Et c'est vrai que j'ai l'impression de m'y perdre un petit peu maintenant… le fait qu'il y ait beaucoup de monde, je sais pas trop qui fait, qui fait quoi, qui fait comment… j'ai un peu l'impression d'y perdre le fil et je trouve que c'est surtout sur le fait de ne plus être sur la formation infirmière. Mais par contre j'ai toujours envie de continuer, ça c'est sûr. Je trouve, alors c'est très bien d'avoir développé, parce que du coup, il y a plus de monde, on fait plus de choses… après, j'ai un peu le sentiment… est-ce qu'on en fait pas trop ?

Qu'est-ce qui te fait dire ça ?

Euh… après, moi je suis pas complètement convaincue des évaluations en pratiques simulées. Voilà. Pour avoir entendu mes collègues où ça a été… bon c'était la première fois, c'était très fastidieux sur la mise en place, ils se sont rendu compte que sur les explications, c'était peut-être pas forcément suffisant… là, j'ai un peu l'impression que ça fait un peu usine à gaz. Après, je ne connais pas le retour au niveau des élèves, mais voilà, moi j'ai un peu cette impression, qu'on en fait beaucoup… qu'on fait pas n'importe quoi, hein, c'est pas ça, mais qu'on en fait beaucoup. Et tout ne passe pas par la simulation. C'est une méthode de travail, mais ça ne doit pas être le tout… le tout simulation.

Par rapport à la formation aide-soignante, tu as mis en place des choses ?

On fait des sessions euh… alors on en fait sur le laboratoire du X où on mixe les promotions avec les étudiants infirmiers et les élèves aides-soignants. Alors là, la session aide-soignant a été annulée parce que je n'étais pas là… bon j'ai trouvé ça un peu dommage mais bon, c'est comme ça.

Personne n'a pu te remplacer…

Joker. D'accord ? Voilà. Et donc du coup, on va faire une session en fin de formation avec les étudiants de troisième année. Alors normalement, les dates sont calées, donc ça devrait pas poser problème. Mais on a la possibilité, compte-tenu du calendrier aide-soignant, de n'en faire que deux sessions. C'est pas possible autrement, parce que entre les modules et les stages, il y a un programme pour lequel, on n'a pas vraiment de liberté encore. Et puis bon, je suis la seule sur l'équipe aide-soignante à être formée, donc… j'amène des choses, mais avec parcimonie.

Tu as des difficultés à faire passer ça ?

Non, aucune difficulté.

Il y a de l'adhésion ?

Il y a de l'adhésion. C'est simplement sur la faisabilité. C'est pas toujours évident. Surtout que sur les sessions de X, on en emmène huit à chaque fois. Ben oui, ben les autres pendant ce temps-là, on en fait quoi ? on peut pas le faire sur n'importe quel enseignement non plus, donc on essaie de le faire sur des choses où ce sera pas préjudiciable, même s'ils auront les cours, mais bon, c'est pas la même chose. Mais non, aucune difficulté dans l'adhésion, au contraire. On a toujours un très bon retour des élèves. Ça pose pas de souci.

Là, donc, tu n'as pas pratiqué de séances depuis… si je me place du coup sur l'antériorité, pour essayer de voir un peu comment tu t'es développée dans cette activité, pour cette activité…

Alors comment je me suis développée… en tout cas, ce qui m'a beaucoup fait réfléchir, quand on a débriefé…

Quand on a débriefé nous ? nous deux tu veux dire ?

Oui. Alors après, une fois que… ben voilà, une fois que l'entretien était terminé, dans les semaines qui ont suivi – alors je dirais pas que ça m'a pris la tête, c'est pas ce que je veux dire – mais c'est vrai que ça m'a fait réfléchir sur… sur le fait de… plus jamais je ne me laisserai déstabiliser par le contexte. Alors ce n'était pas ta présence qui m'a perturbée, même si bon, quelques fois… on a toujours quand même cet œil…

Bien sûr, oui…

Non pas inquisiteur, mais oui, il y a quelqu'un qui est là pour observer. Mais ça a été plutôt sur le déroulé de la session. Et je me suis dit : plus jamais je ne me laisserais déstabiliser comme ça, ou… ben non, c'est pas une promotion complète, c'est le nombre qu'on avait décidé. Et puis sur la façon d'éviter de transmettre mon stress aux élèves. Voilà. C'est ça qui m'a fait réfléchir. Alors probablement en préparant davantage, mais bon, voilà, il y a des fois, c'est toujours un peu compliqué. Mais c'est surtout de me dire : plus jamais au dernier moment, on double le nombre des participants, ça c'est hors de question. Hors de question. Parce que c'était pas de qualité. Enfin, moi en tout cas, j'y ai… même si j'y ai pris plaisir, mais en tout cas, j'y ai pas pris suffisamment plaisir. Et les élèves c'était pareil. Même si bon, les retours sont pas… sont pas mauvais, ni quoi que ce soit. Mais bon, une session de pratiques simulées, c'est pas à 25 ! ça c'est clair.

Tu penses être en mesure de résister à cette demande ? Parce que là, la demande elle émanait de…

C'était même pas une demande, c'était un fait accompli. Après, effectivement, même si je suis bien consciente qu'il y a des aléas, il y a un intervenant qui vient pas, il faut en faire quelque chose, des élèves. Mais pour moi c'est trop important. J'accorde une trop grande importance à la simulation pour que ce soit pas fait alors… presque dans les règles de l'art. Voilà. Parce que c'est mettre en difficulté le formateur. Mettre en difficulté… en tout cas, moi j'y ai pas pris autant plaisir, et du coup, ça m'a stressée et je pense que j'ai communiqué ce stress aux élèves, et ça aurait pu être beaucoup mieux. Même si on peut toujours s'améliorer, hein. Mais voilà, essayer de pas me laisser dépasser, ou m'imposer en tout cas certaines contraintes supplémentaires.

Tu as pu en reparler avec tes collègues ?

Alors on en a reparlé un petit peu mais pas… pas énormément… Donc euh…

Il n'y a pas de choses constructives qui sont sorties de ces échanges ?

Euh… non. Non, pas vraiment. Non, parce qu'après on était happé de nouveau par le quotidien et puis… Mais en tout ca, moi ça m'a vraiment fait réfléchir à ça. Et même se dire… le transposer sur d'autres situations, en face à face avec les élèves où, même si ça va faire sept ans que je suis en formation… mais… ça m'a vraiment fait réfléchir à me dire « ben oui, les choses elles sont comme ça, je vais m'adapter, mais sans être rigide, voilà, il y a un moment où il faut que les choses se passent le mieux possible pour tout le monde. Donc voilà. Et pas me laisser dépasser ou déborder. Ça c'est quelque chose qui me tient vraiment à cœur. Toujours par rapport à la qualité de ce que l'on fait.

Là tu fais toujours partie du groupe de pilotage…

Oui. Alors je ne sais pas.

Ah ? Comment ça ?

Je ne sais pas. Je ne sais pas si c'est le fait que je ne sois plus sur la formation infirmière, je ne sais pas si c'est le fait qu'il y ait beaucoup de monde qui ait été formé, je ne sais pas si c'est le fait qu'il y a eu des DU qui aient été passés, je ne sais pas. Mais je n'ai plus vraiment l'impression d'en faire partie.

Comment tu perçois ça ? Comment tu vis ça ?

Sur… ben par exemple, je sais que ça va rester entre nous… sur le fait que je sois sur la formation aide-soignante, ben j'étais pas là, ben on n'en a pas fait. Alors que c'était réservé sur le (*centre de simulation*).

Tu veux dire que tu aurais souhaité que quelqu'un…

J'aurais souhaité que quelqu'un prenne le relais. Parce que c'est pas qu'une question de formation. Je veux dire les connaissances, elles sont ce qu'elles sont, on débriefe avec des étudiants infirmiers et aides-soignants, je veux dire, c'est des métiers qui sont complémentaires, donc y a pas forcément besoin de moi. Encore une fois, je trouve que le fait qu'il y ait beaucoup de monde, beaucoup de projets, que je sois pas sur la formation… ben j'ai pas forcément les informations, quoi. Même si, oui, effectivement, une de celles… Béa m'a transmis les informations, mais j'ai pas forcément été présente aux réunions de décision, parce qu'il y en a eu une, effectivement j'étais absente, voilà… J'ai un peu l'impression d'être de côté. Ou de m'être mise de côté, je ne sais pas. Mais en tout cas, d'être moins présente dans ce groupe de pilotage. J'ai l'impression même que le groupe de pilotage s'est réduit à deux personnes et n'a plus… n'a plus vocation à avoir les quatre personnes du départ.

On dirait un regret…

Ah oui, je le regrette, franchement, je le regrette, oui. Je pense que c'est aussi institutionnel. C'est clair.

C'est-à-dire ?

Je pense que notre directrice pousse… pousse ces deux personnes. Voilà. Met ces deux personnes très, très, très en avant. Et probablement au détriment des autres aussi. Et que la simulation, tout passe par elles. Donc moi je regrette… alors je regrette pas qu'il y ait plusieurs personnes qui soient formées, bien au contraire, parce que c'est très riche, et ça permet de faire autre chose. Mais je regrette ce côté petit groupe où on avait le temps de… de se voir, d'en parler, d'être présent aux formations. Là ça devient un projet institutionnel et j'ai l'impression que ça déborde un peu quoi.

Alors effectivement, vu de l'extérieur… alors il y a ton point de vue un peu extérieur du fait que tu ne sois plus, comme tu dis, sur la formation infirmière. Moi, j'ai mon point de vue aussi extérieur, ne faisant pas partie de l'équipe, et ayant vraiment un regard très, très limité, très pointu, très ponctuel en tout cas. On a l'impression quand même que l'activité se développe…

Se développe…

Qu'il y a un vrai enjeu politique aussi derrière

Oui, complètement.

Est-ce que tu penses que ça, c'est quelque chose qui peut fédérer l'équipe ou qui au contraire peut la diviser ?

Alors je pense que sur la formation aide-soignante, ça va probablement fédérer l'équipe. Enfin, fédérer… en même temps j'ai pas l'impression que l'équipe ne soit pas fédérée, autour des projets… J'ai juste, moi, l'impression que ça risque d'user. Justement sur toutes ces évaluations qui se font en pratiques simulées, parce que on voit bien que ça nécessite quand même une mise en œuvre importante, une anticipation importante. Et moi quand j'ai vu il y a quelques temps mes collègues à la fin de la semaine d'évaluation, ils étaient mais ratatinés ! enfin je veux dire ils étaient vidés. Ils le disaient même le soir, et des fois j'avais l'impression qu'ils prenaient même plus plaisir en disant « demain on est encore en évaluation ! ». Donc c'est vrai que pour le formateur qui débriefe, c'est quand même extrêmement fatigant. Fatigant. Et quand ça se réitère sur plusieurs jours, ça devient un peu lourd. […] ça prend une telle ampleur au jour d'aujourd'hui. Mais en même temps, comme tu disais, il y a un enjeu politique, ça c'est clair, hein. Aujourd'hui la simulation, c'est la pointe du high Tech, alors… mais il faut faire aussi avec les moyens, et c'est pas au détriment d'autre chose. Tout ne passe pas par la simulation. Mais je pense pas que ça puisse faire éclater l'équipe, c'est que j'ai des collègues qui sont épuisés quand ils… et pas forcément prendre plaisir. En tout cas, moi de mon regard, hein. […]

En termes de développement des compétences, à l'heure actuelle, quels sont tes besoins pour progresser dans l'activité ? 14'25

Euh… en termes de besoins pour progresser ? Alors je pense que le DU, ça doit être extrêmement intéressant. Après je sais pas si… non je pense pas que ce soit forcément nécessaire que tout le monde ait un DU en simulation. Parce que ben oui, il y a des compétences, ou des connaissances…. En fin ça élargit aussi sur d'autres aspects. Le DU, moi pour l'instant, j'en ai pas le temps… et j'en ai pas la possibilité… physique de le faire, voilà. Faut déjà que j'arrive à récupérer au niveau santé pour… pour ensuite le faire. Mais…

Tu en as envie ?

Oui… mais pas forcément… tout de suite. J'en ai envie, et en même temps, je me dis « comment moi je vais le réinvestir au jour d'aujourd'hui en formation aide-soignante ? ». voilà, c'est ça. Parce que c'est pas une formation que je garde pour moi, c'est une formation que je dois réinvestir, sinon c'est pas grand-chose… Peut-être quand il y aura une réingénierie du diplôme aide-soignant, on aura probablement plus de liberté. Là, c'est un peu fermé quand même. […] Après, en termes de formation, pour l'instant, j'ai pas de formation en vue… j'aimerais pouvoir en refaire. J'attends là, la première semaine de janvier, pour refaire des séances.

Sur des besoins spécifiques, des points qui te paraitraient nécessaires à faire progresser, tu verrais quoi ?

Par rapport à moi ?

Oui.

Par rapport à moi, euh… euh… alors là… vaste question. Vaste question… je pense que c'est par rapport à l'organisation en amont de la situation en elle-même.

Tu penses à quoi précisément ?

Euh… ou… aux scénarii par exemple, oui. Oui, ça, je pense qu'il faudrait les retravailler. Alors je pense qu'il y en a certains qui ont été retravaillés, mais j'en sais rien. Il y en a qui ont été créés. Développer cette banque de

données… et avoir, oui, comme une banque de données. C'est déjà ce qui est fait, hein, mais oui, ce serait en amont par rapport à ça. Dans la construction du scénario en lui-même. Avoir des objectifs qui soient atteignables. Donc ça veut dire des objectifs qui soient réellement… soit en lien avec la formation, soit en lien avec le projet institutionnel, mais voilà… vraiment retravailler ça. Etre davantage précis sur les objectifs que l'on attend. Parce que c'est vrai qu'on a toujours… quand on construit un scénario, on a toujours un objectif – un, deux même, il y en a pas qu'un – mais on sait très bien que… peut-être plus sur l'articulation dans la construction du scénario. Après dans le débriefing, non, ça va, en situation normale. Après je sais qu'il y a plusieurs points qui vont être redéveloppés parce que j'ai reçu la charte, mais je l'ai pas encore lue, justement sur le débriefing… repositionner, dans le débriefing, sur la partie émotions, en faire quelque chose. C'est bien de poser les émotions, mais elles ont peut-être été moteur de quelque chose, ou un frein, et justement approfondir ça. Parce que… elles sont importantes et quelquefois… voilà, plutôt en termes de être moteur de quelque chose ou frein.

Donc tu dis une charte, c'est quelque chose qui a été construit…

Oui, qui a été construit par l'équipe, alors oui, au moment où j'étais pas là. Avec nos deux collègues qui ont fait leur DU, où elles ont ramené justement… alors peut-être qu'elles ont ramené autre chose, mais pour l'instant j'ai pas encore… donc voilà.

OK. Tu avais évoqué la dernière fois qu'on s'est vues, l'idée de repartir sur l'IFSI…

Pour l'instant non. Pour l'instant, j'irais au moins jusqu'au nouveau référentiel. Un ou deux ans derrière, et puis après on verra bien. Mais je pense que je reviendrai sur les infirmières oui.

Il y avait une chose que j'avais repérée, dans les échanges qu'on avait pu avoir antérieurement, c'est que tu disais que la simulation t'avait donné confiance en tes capacités à te sortir de toute situation.

Oui.

Comment tu l'expliques ?

Comment je l'explique… je dirais que c'est grâce au débriefing. Où effectivement on a une situation, voilà, on a un scénario, il est… il est carré, voilà. Et déjà quand la situation est jouée, ben on sait jamais comment ça va se passer. Des fois ça se passe comme on l'attendait, quelquefois ça se passe différemment. Et dans le débriefing, c'est surtout toujours essayer d'avoir ce côté bienveillant et de redonner… ou d'apporter du positif. A l'élève, ou à l'étudiant, ou au groupe qui est là. Donc ça oblige… moi en tout cas, ça m'oblige à puiser dans mes capacités, dans mes compétences à savoir faire les liens, à savoir repérer le mot qui est important sur lequel il va falloir rebondir. Ou au contraire de s'interroger parce que là, ben oui, la situation, il y a eu un problème et il faut… ben il va falloir en faire quelque chose… de dire ben… il va falloir en faire quelque chose, expliciter, décortiquer, mais en même temps sans jugement de valeur, et tout ça. Et je trouve que c'est un réel exercice qui permet vraiment de… oui, de faire beaucoup de liens, d'aller rechercher des choses qui sont précises, tout en restant bienveillant. Et du coup, ben face à un public, et en dehors de la séance de simulation, aller chercher… toujours rechercher quelque chose de positif. Ça, ça m'a vraiment aidée, cette période du débriefing. […]

D'accord. C'est-à-dire que c'est quelque chose que tu réinvestis dans d'autres formats ?

Dans d'autres formats, oui, dans des TD…

Tu as le sentiment que ta pratique a bougé depuis que tu fais de la simulation ?

Oui. Depuis… maintenant ça va faire cinq ans qu'on a été formées. Alors c'est pas quelque chose qui arrive tout de suite… C'est… c'est dans l'analyse de la pratique. C'est vraiment en analysant mes propres pratiques, que ce soit en débriefing… ou dans le débriefing du débriefing. Et voilà, d'être en capacité d'accepter ce qu'est en train de me dire ma collègue. Parce que c'est pas « c'est bien ou c'est pas bien », mais voilà, je suis capable de reprendre… si il y a quelque chose qui a pas été, ben je suis capable de l'entendre. Je suis capable d'en discuter. Voilà. Et je trouve que ça permet une certaine humilité.

Bien. Donc pour l'instant, je n'ai pas d'autres choses… est-ce que toi, tu vois des choses nouvelles qu'on n'aurait pas abordées ?

Non, je ne crois pas. En tout cas, c'est vrai que ça a été un exercice difficile. Quand… quand tu es venue. Et finalement, moi, ça m'a vraiment permis de me… de m'interroger sur mes pratiques, sur ce moment-là. Et puis de les analyser et d'en tirer du positif. Mais c'est vrai qu'au départ, c'est un exercice qui est pas évident quand même. Mais le débriefing, ce que j'ai vraiment apprécié, c'est que tu as conduit vraiment ce débriefing de façon bienveillante, sans jugement, ni quoi que ce soit. Et moi ça m'a fait beaucoup réfléchir derrière.

C'est vrai ?

Ouais.

C'est vrai que c'était une situation un peu particulière… tu étais pas forcément…

Voilà, c'était pas la meilleure… moi en tout cas, je l'ai vraiment ressentie comme ça. Sans aucun jugement. Parce que bon, voilà, c'est un peu sauter dans le grand bain sans les brassards. Mais tu l'as vraiment conduit sans jugement, et repointé ce qui était à améliorer, toujours dans la bienveillance.

Ce qui était intéressant dans cette situation en effet, c'était de prendre le point de vue de l'activité empêchée.

Mais c'était tout à fait ça. Tout à fait ça. C'est comme ça que je l'ai vécue. Complètement. Et effectivement, l'activité empêchée, c'est de me dire de toujours prendre du plaisir à ce que je fais et d'avoir une… une session de qualité. La qualité, c'est pas que c'est bien, c'est pas bien. C'est vraiment un ensemble, sur comment on s'est sentie, sur… le retour au niveau des élèves. Et surtout qu'est-ce qu'ils vont pouvoir réinvestir. Et cette activité empêchée, c'est vrai que… j'ai pas trouvé le mot, mais c'est tout à fait ça et c'est très déstabilisant. Mais moi j'en ai tiré vraiment beaucoup d'enseignements. Et finalement je regrette pas du tout ! bon sur le moment… voilà, c'est pas toujours évident ! (*rires*) mais après, à distance, à froid, comme ça, pouvoir en rediscuter, moi ça m'a vraiment, vraiment beaucoup aidée, finalement. Et je regrette absolument pas que ce soit arrivé sur ces conditions-là. D'autres sessions, ça aurait été tout va bien, y a pas de souci particulier… alors je sais pas si je suis la seule pour laquelle c'est arrivée ?

Ben… chaque vécu est singulier. Forcément, il y a des situations qui, de mon point de vue – mais là encore moi je suis un peu en… en double posture là, je suis à la fois le formateur et à la fois le chercheur – mais de mon point de vue de formateur, effectivement, moi j'ai vu des situations qui me paraissent pas – là encore avec beaucoup de précautions sur les critères – pas réussies, ou pas positives, ce qui était pas forcément le point de vue des formateurs en question. Donc c'est intéressant… Et puis inversement des situations que je trouvais intéressantes et qui n'avaient pas été vécues comme ça par les formateurs, en tout cas pas vécues de façon positive par les formateurs. Et du coup, moi en tant que chercheur, ce qui m'importe, c'est comment vous, vous avez interprété… et comment vous, vous avez… à partir de quels indices, vous jugez que votre pratique elle est adéquate, elle est conforme à ce que vous attendez, etc. C'est ça qui est intéressant. Et là, le contexte, dans ta situation, faisait que tu allais avoir beaucoup de mal à atteindre les objectifs que tu te fixais.

Oui, oui. Mais vraiment le débriefing qu'on a fait ensuite m'a vraiment beaucoup, beaucoup apporté. J'ai vraiment… encore une fois je regrette pas du tout que ce soit sur une situation compliquée. Parce que je trouve que c'est beaucoup plus riche… […] *Fin de l'entretien*

4. Entretiens avec les formateurs de l'IFSI 2

4.1. Entretiens avec Hervé

Hervé – Entretien n°1 – février 2016 – durée 1h27

Introduction. Rappel du contexte. ➔ 4'12

Première question, je vais te demander ton âge ?

36 ans.

Est-ce que tu peux me parler des différentes étapes de ton parcours professionnel ? Depuis finalement la formation infirmière.

En tant qu'infirmier ou avant ?

Avant ! Parce qu'effectivement la formation infirmière ne commence pas forcément après le bac !

Surtout pour moi !

A partir du bac, j'ai fait le choix de ne pas faire d'études.

D'accord. Alors à partir du bac, disons.

D'accord. Tu avais un bac…

ES. Donc à l'issue du bac, j'avais travaillé à mi-temps dans un bar. J'étais barman du soir. Et sur l'autre mi-temps, j'ai travaillé dans une société qui faisait du conseil aux petites PME où j'étais l'assistant de gestion de l'équipe. En gros je les aidais à mettre en place des réunions, gérer les plateaux repas, un peu l'homme à tout faire. J'ai fait ça pendant un certain temps. Et puis à l'issue j'ai fait une carrière militaire de un an où je me suis engagé, ce qui s'appelle un contrat VDAT, donc de un an, au sein des Sapeurs-Pompiers de Paris. Donc j'ai été militaire pendant un an. Et puis finalement l'adhésion militaire m'a pas emballé, donc à l'issue, j'ai travaillé dans une société d'assistance, sur la partie rapatriement sanitaire. Donc j'organisais des rapatriements sanitaires. Et puis voilà, pareil, après j'ai voulu faire autre chose, donc j'ai travaillé pour le SAMU, en tant que permanencier auxiliaire de régulation médicale. C'est ceux qui décrochent le 15. C'est pas la seule mission, mais c'est la mission la plus connue. C'est aussi une mission de régulation des différents moyens médicalisés. Régulation aussi de la prise de bilan des ambulanciers et des secouristes. Parfois des pompiers. Et puis en relation avec SOS médecins, les sociétés d'ambulance, etc. Sachant que j'étais sur le SAMU de P., donc il y a d'autres spécificités inhérentes au SAMU de P., qui sont des lignes avec l'Assemblée générale… euh… Nationale, la Présidence de la République, etc. Et puis à l'issue, j'ai décidé de prendre un voyage sabbatique, donc je suis parti six mois en Australie, j'ai fait quatre mois en Australie, deux mois en Nouvelle Calédonie. Et je suis rentré j'ai passé mon concours infirmier et en attendant de passer mon concours, j'ai travaillé pendant un an comme intervenant de premier secours au sein de la C., à la Porte de Versailles, sur tous les salons. En fait j'étais secouriste sur les salons, au Parc des Expositions. En fait le Parc des Expositions sous-traitait la gestion des premiers secours à la C.. Donc j'ai fait ça et puis j'ai passé mon concours infirmier, que j'ai eu. Donc je suis rentré à l'IFSI. Une fois que j'ai été diplômé, mon premier poste – donc ça fait six ans que je suis diplômé…

Donc ça c'était quelle année ?

2009. Donc après ce diplôme d'Etat, j'ai travaillé pendant deux ans aux urgences du X, à ma sortie de diplôme. Puis j'ai travaillé… après je suis parti en réanimation et SMUR pendant un an. Ça c'est pas très, très bien passé… pour des raisons… pas trop de personnes, parce que les gens étaient plutôt sympas. C'est moi qui aimais pas la réanimation, en fait. J'ai adoré le SMUR mais le contrat c'était moitié SMUR, moitié réa. Et j'aimais pas du tout la réanimation. Donc du coup je suis parti. J'ai bossé un peu en intérim. J'ai fait de la salle de réveil. Bon et puis toujours urgence-réa, je suis toujours resté dans le secteur. Et puis après j'ai pris un poste aux urgences de J., qui avait l'avantage d'être un service en douze heures. Alors que c'est beaucoup H., service en sept heures. Et j'ai bossé donc deux ans aux urgences, et après ces deux ans aux urgences je suis parti à l'IFSI. Parce que il y a un rythme plus posé et puis je trouve que j'aimais mieux la formation.

D'accord.

Sachant qu'en parallèle de tout ça – parce que j'ai fait de la simulation avant l'IFSI – et avant… euh… alors j'ai commencé la simulation avec les urgences. Parce qu'il y avait ce qu'on appelle le groupe « chaine de survie », donc qui était sur l'arrêt cardiorespiratoire, dont j'ai fait partie et on faisait de la simulation. Et j'ai même commencé bien avant puisque j'ai commencé le bénévolat à la C. à l'âge de seize ans, où j'y suis toujours. Et on fait de la formation par la simulation à la C., qui n'est pas via un labo, mais via des mannequins, ce que nous on appelle des cas concrets.

Mais qui sont de la simulation clinique pleine échelle, quoi.

Exactement. Alors j'ai commencé à être formé, moi, en tant qu'apprenant. Et ensuite c'est moi qui aie encadré les autres, puisque j'ai des diplômes de moniteur pour encadrer ce qu'on appelle des chefs d'équipe et des secouristes, donc aussi bien grand public que secouriste actif. Donc effectivement la simulation ici j'ai pas trop été perdu.

Oui, je me doute !

Puisque dans le cadre aussi de mes fonctions à la C., j'ai été embauché ici à l'IFSI en tant que non cadré, puisqu'à la C. je suis cadré. Je suis un des responsables de la C., à titre bénévole. En fait *le directeur* fait partie des gens qui reconnaissent ces diplômes-là. Evidemment le reste ne les reconnait pas, hein ! mais elle, elle considère que je suis cadré. Puisque… sur la VAE en fait – il y a un système de VAE qui est fait à la C., que j'ai pas passé – mais en gros, j'ai un niveau M2. Selon la direction… faudrait que je fasse valider, mais qui pour des questions de temps, ben il faut tout écrire ce qu'on a fait, ça prend un temps fou, le temps que j'écrive, que je fasse valider, autant que je passe le concours, quoi. Parce que de toute façon, pour être formateur, il faut avoir le diplôme de cadre de santé. Le master n'est pas reconnu par l'ARS. Donc bon. D'où le fait que je me sois replongé dans la procédure. Mais pour revenir à ce que tu disais, sur le côté simulation, la simulation on va dire que j'ai commencé quand j'ai passé

mon brevet, mon diplôme de secouriste hein. Parce qu'à l'âge de seize ans j'ai passé l'AFPS, et l'AFPS qu'est-ce que c'est ? ben c'est des saynètes, hein. C'est « un monsieur est allongé par terre, il saigne », c'est une forme de simulation.

Tout à fait. D'accord. Alors on reviendra un petit peu plus tard sur l'origine…

Mais c'est justement… c'est pour ça que je t'en parle… parce que peut-être toi ce qui t'intéresse c'est que par rapport à la formation infirmière ?

Non, non, pas du tout. Moi, c'est ton histoire aussi par rapport à la simulation.

Dans ce cas-là effectivement, la simulation en tant qu'infirmier je l'ai commencée aux urgences. Avec la chaine de survie.

Oui, d'accord, d'accord. On y reviendra un petit peu plus en détail. Euh… pour revenir sur ton parcours. Donc là, tu es à l'IFSI depuis…

Un an et demi. Depuis septembre 2014.

OK. Pendant ton parcours, tu as donc suivi plusieurs formations différentes. Certaines diplômantes, d'autres non diplômantes. Qu'est-ce qui, pour toi, dans ces formations a été particulièrement déterminant pour ta construction professionnelle ? en tant que soignant ou en tant que formateur ? (12')

Alors en tant que soignant, je pense que les diplômes qui m'ont beaucoup aidé, c'est les formations de secourisme. Ça s'appelle le CFAPSE. Qui est le certificat d'aptitude aux premiers secours en équipe, qui n'existe plus parce que ça a changé de nom. Ça c'est une formation qui m'a beaucoup aidé.

En quoi elle t'a aidé ? Elle a été déterminante pour toi ?

Elle a été déterminante parce que c'est celle qui m'a donné envie de faire du soin. De me lancer dans ce domaine, même si ça a mis le temps à venir. Les formations qui ont été importantes aussi c'est les formations de cadre, justement, C. De cadre. Où j'ai fait des formations de ce qu'on appelle de cadre de terrain. Où on m'a enseigné comment encadrer un groupe de bénévoles. Quelles sont les conduites à tenir dans les relations… en cas de conflit, en cas de désaccord, entre deux secouristes. Entre un secouriste et un partenaire, un médecin du SAMU par exemple. Comment gérer un conflit téléphonique, comment gérer une situation de crise. Ça, c'est des formations que j'ai adoré.

Tu as adoré…

Parce que c'est quelque chose qui me parle, et où je me sens plutôt à l'aise. Et performant. Donc forcément quand on est à l'aise, ben on se juge performant. Après est-ce que les autres jugent qu'on l'est, ça c'est un autre débat… Mais je suis à l'aise. Et entre autres, j'ai été formé, moi, au débriefing. D'intervention.

Par la C.

Par la C. C'est-à-dire comment débriefer une équipe de secouristes qui est intervenue ? D'une intervention simple à une intervention complexe. Et débriefer aussi des cadres. C'est-à-dire moi je suis le cadre, et donc je débriefe mes cadres de terrain. Mes cadres de proximité, on va dire. Donc si tu resitues ça au milieu de l'hôpital, j'ai un niveau cadre sup. Et comment est-ce que je manage mes cadres ? voilà.

OK

Donc ça c'était une formation d'une semaine. Faite sur un site qui est à M. Et qui est extrêmement intéressante. C'est du management, c'est de la communication. Et puis c'était fait par le jeu, beaucoup, des jeux de rôle, en groupe. voilà, on met tout le monde dans une pièce, on doit aller à cet endroit-là, on n'a pas le droit de passer ici, ici, ici, comment est-ce qu'on fait pour passer ? non, c'était très, très intéressant. Ça c'est des formations qui me motivent. Mais qui probablement je pense, un jour, orienteront ma carrière professionnelle. Plus tard. Je sais pas quand, je suis encore jeune, mais je pense qu'effectivement, m'orienter vers le management c'est quelque chose qui viendra probablement. Mais d'où aussi le poste de cadre formateur. Parce que c'est un début de management et voilà. La formation, moi, j'en ai toujours fait, dans un cadre bénévole, et franchement c'est intéressant aussi de le faire dans un cadre professionnel avec l'IFSI.

Qu'est-ce qui t'a amené à devenir formateur ?

Ce qui m'a amené à devenir formateur, c'est, à la base, une volonté de changement professionnel. A savoir – c'est ce que je dis toujours – je suis jeune diplômé dans les soins, mais pas du tout jeune dans les soins. Parce que j'ai

commencé à seize ans. Même si c'étaient pas des soins infirmiers. Et une certaine… usure. Après, j'ai choisi des services… usants, je pense. Comme la réa, les urgences. Bien que je pense que les autres services le soient aussi mais c'est différent. Et donc une envie de voir autre chose, une autre facette du métier. Et aussi un confort de vie personnelle. D'arrêter d'avoir des horaires en décalé. Euh… d'avoir… ouais, un confort de vie personnelle, c'est ce qui m'a motivé. Voir un autre aspect du métier, d'avoir aussi euh… un autre regard par rapport à la profession. Et des conditions de travail différentes. C'est vraiment les trois critères. Qui m'ont motivé.

En tant que formateur, on va dire infirmier, est-ce qu'il y a eu des expériences, là, que tu as pu vivre, qui ont été particulièrement déterminantes justement pour ta construction professionnelle formateur ? (16')

Alors des expériences, il y en a, mais elles sont très axées dans le soin, encore. A savoir la relation avec les étudiants.

C'est-à-dire ? En quoi elles ont été marquantes ?

Elles sont marquantes parce que les étudiants – tu connais le milieu du coup – se confient beaucoup, à leur formateur de suivi individuel, ou pas. Mais ils se confient beaucoup, en tout cas à moi, il y en a certains qui se sont confiés… ce qui veut pas dire qu'ils se confient tous mais… et on se retrouve avec des situations de soins dans ces cas-là ! On est dans un entretien infirmier d'écoute, d'écoute. Et effectivement là, je me sens aussi dans un rôle de soignant. Forcément aussi c'est quelque chose aussi… et puis j'apprécie. Et j'ai eu des situations de grande détresse psychologique de certains étudiants, qui m'ont beaucoup touché. Où justement il faut arriver à pas passer la frontière de « je reste votre formateur, je suis pas votre psy ». Ça, ça m'a marqué.

Du coup, ça t'a marqué parce que tu devais faire cet effort de positionnement ?

Parce qu'il fallait faire cet effort de positionnement, qu'il fallait accepter que il y a une limite. Que là, je suis pas à C. Que je suis pas à l'hôpital.

(rires) Il y a des conflits de rôle ?

Voilà, il y a des conflits de rôle, et puis il faut aussi faire attention parce que on vit dans un monde où on est très observé…

Oui…

Les étudiants parlent, les collègues parlent, donc… voilà, si on fait ça pour un étudiant, ça va se savoir aussi, les collègues vont dire « mais non, là tu dépasses la ligne ! ». Mais c'est ce que je dis toujours : la ligne elle est là où on la fixe. Personne n'a la même ligne. Donc ça c'est des choses qui m'ont marqué. Après, ce qui m'a motivé aussi dans ce poste, dans les évènements, ça a été les premiers TD. Les premiers cours en fait. Où je me suis dit « ben effectivement, j'aime transmettre ». Ça c'est quelque chose que j'aime faire – alors je pense qu'on est vraiment dans des méthodes pédagogiques, surtout ici, où on ne distribue pas le savoir – il y a énormément de supports pédagogiques qui sont utilisés, très variés, avec l'analyse par problème, la quizz box, la simu, il y a plein de choses. Ben de voir que on apporte – le TD vraiment – on apporte quelque chose, c'est intéressant. Et les encadrements pédagogiques. Le fait d'aller voir les étudiants sur leurs terrains de stage, moi, ça me fait sourire. Je suis jeune. Je fais jeune physiquement. En plus les gens sont persuadés que je suis cadré. Et du coup, c'était aussi amusant, entre guillemets, d'avoir un regard… moi j'allais voir que les étudiants, mais quand on se déplace dans les terrains de stage, c'est tout le service qu'on regarde. Et je trouvais ça plutôt amusant… et plutôt agréable aussi de voir qu'on a un autre statut.

C'est-à-dire que… les gens te renvoyaient dans leur…

Ah oui, tu n'es plus collègue. T'es plus collègue. T'es cadre. T'es plus collègue.

Et ça, ça te fait quoi ?

Ah je trouve ça rigolo. Parce que tu penses que c'est pas le titre qui fait la personne que l'on est. Mais en France on catégorise tout le monde en fonction des titres et des diplômes, hein. C'est une façon de faire. Et je dis en France, parce que j'ai vécu un peu en Australie, et que les pays anglo-saxons ne raisonnent pas du tout comme ça. Donc voilà, ça me fait sourire, quoi. Et je trouve ça, aussi, un positionnement qui change.

Oui, tu as conscience de ça ? Tu as l'impression que ça…

Ah bien sûr, ça n'a rien à voir. Même vis-à-vis de mes anciens collègues des urgences, qui savent pourtant que je suis pas cadré… mais, je suis le prof, quoi.

Le prof…

Alors que finalement, c'est… c'est ce que je dis toujours hein, pour moi, le prof pur, c'est dix, quinze pour cent de notre activité. Pas plus je pense. C'est marrant on a une représentation du métier… mais même moi, j'avais aussi… ce qui n'est pas du tout… adapté. Et oui, je le sens le changement de position.

Tu sens le changement. Donc finalement, tu es en changement.

Bien sûr, et puis vis-à-vis des étudiants. Quand je les encadrais en stage, c'était « Hervé, tu », là c'est « Monsieur X., vous ». Pourtant, c'est la même personne, hein ? c'est juste le fait de changer d'endroit géographiquement et d'être habillé en civil, ben… il y a un « monsieur » et un « vous », quoi. Ce qui parfois me dérange un peu, d'ailleurs. Moi dans l'IFSI où j'étais, alors je tutoyais pas mes formatrices, et encore quoique il y en a deux que je tutoyais, et euh… on les appelait toutes par leur prénom. Après, la direction a décidé que ça devait se passer comme ça. C'est notre employeur, c'est comme ça. On mord pas la main qui nous nourrit…

(rires). Finalement, est-ce que tu… je dis tu es en pleine transformation, mais tu avais déjà une expérience assez ancienne de la formation… finalement si tu avais à résumer quelles sont tes conceptions ou tes croyances en matière d'enseignement pour former des infirmiers, qu'est-ce qui te vient à l'esprit ? (21')

Comme croyances ?... Ah… ben…

Oui, tes conceptions, ce en quoi tu crois… simplement ?

Mes conceptions de l'enseignement, moi, c'est quelque chose, l'enseignement... qui est délicat, parce que nous n'avons pas tous la même base de départ. Et ça se voit très rapidement entre eux par exemple. Ceux qui ont le bac S, ceux qui ont un bac L, ceux qui ont un bac… alors ça existe plus… SMS, mais…

Tu parles des formateurs ?

Non, des étudiants. Des étudiants. Eux, ils partent de bases… quand ils sont en première année – moi j'ai encadré des première année quand je suis arrivé, ça tombait bien – et j'ai bien vu qu'ils avaient pas tous la même base. Et pas le même âge. Il y a des formations professionnelles, il y a des reconversions. Pas le même profil. Ah évidemment il y a aussi un profil selon les IFSI, ici on est à « Saint » Joseph, quand même hein. Mais quand même des horizons différents. Et je me suis… en fait, ce qui me vient, c'est que justement, au final, il faut arriver à ce que tout le monde ait les mêmes connaissances. Et donc dans mes croyances, c'est justement la capacité à pouvoir s'adapter à chaque étudiant, pour qu'il ait à la fin le même bagage pour être un bon infirmier. Je sais pas si je suis clair ?

Si, il me semble. Finalement, quelles seraient les activités qui te paraitraient le plus en adéquation avec cet objectif-là que tu te fixes ?

Alors c'est là où effectivement je… peut-être que je suis encore trop terrain… moi je sais que sur les connaissances des étudiants, je suis très axé clinique. Connaissance des signes cliniques, connaissances des normes, des paramètres vitaux, des normes biologiques, parce que je viens d'un service où, historiquement, ou même dans ma fonction de secouriste, je préfère que l'étudiant s'inquiète quand il voit une fréquence cardiaque à 30, parce qu'il se dit « 30, c'est pas normal », qu'un étudiant qui, entre guillemet, va connaitre par cœur son référentiel de formation sur la compétence 1. Par exemple. Mais évidemment tout ça se mélange. On est bien d'accord. C'est la réforme du nouveau programme, moi je suis de l'ancien programme. Mais c'est un mélange de tout ça… C'est vrai que… je pense que moi, je suis très clinique.

Qu'est-ce que ça veut dire concrètement « être très clinique » ?

Ça veut dire que dans tous les TD que je fais, que ce soit dans les compétences de soins infirmiers, de sciences humaines, etc., je vais souvent ramener à la clinique. Aux liens. C'est ce que je dis souvent, pendant trois ans et demi, quand j'étais étudiant infirmier, on m'a dit « faites les liens, faites les liens », j'avais pas compris ce que ça voulait dire « faire les liens », je suis arrivé diplômé, j'ai travaillé et j'ai compris ce que ça voulait dire « faire des liens ». Donc du coup, j'espère, moi, leur apporter des outils pour qu'ils fassent les liens avant trois ans.

Et du coup, quels outils tu utilises ?

Mon expérience.

C'est-à-dire tu leur expliques…

En donnant des exemples. Vous prenez en charge un patient qui arrive dans un service d'urgence, qui présente des sueurs abondantes, une douleur dans la mâchoire, qu'est-ce que vous allez penser à faire ? ». Voilà.

Tu exemplarises tout le temps ?

Beaucoup. L'exemplarité ou « vous, en stage, qu'est-ce que vous avez vu ? », « qu'est-ce que vous avez fait ? », donc c'est la participation. Je pense que ça, c'est impératif. Un TD où on distribue le cours, n'est pas un TD vivant, est un TD ennuyeux, et donc pour eux aussi. C'est vrai que parfois c'est compliqué de… pour rendre le TD attractif. Mais si on arrive, je pense, à leur amener des choses qui leur parlent – moi je leur fais souvent des blagues – je fais des rapports avec Greys Anatomy, avec les séries, je leur dis « ben voyez, dans Dr House, finalement ils disent ça, mais c'est pas tout à fait faux », parce que il y a quand même des comités médicaux qui… alors j'ai essayé de leur parler d'Urgences, j'ai vu que j'étais trop vieux déjà ! (rires). Donc j'essaie vraiment de leur faire apprendre… qu'est-ce qui leur parle ? J'hésite pas à leur faire utiliser leur téléphone, aussi : « vous vous posez une question ? Ben, regardez sur votre smartphone ! Vous l'avez tous dans la poche, me mentez pas, quoi ! ». Donc j'essaie de vivre avec le temps, de pas être trop en décalage, parce que même moi, pourtant j'ai pas beaucoup d'écart avec eux, mais je me rends bien compte que je suis déjà en décalé, quoi.

Donc beaucoup d'interactions…

Beaucoup d'interactions, l'exemplarité, et euh… le vécu, l'expérience. Mais pas que la mienne. La leur aussi.

Qu'est-ce qui te fait avancer comme formateur ? Qu'est-ce qui te motive ? (26)

C'est une question un peu compliquée, parce qu'en ce moment pas grand-chose… c'est un creux de la vague en ce moment…

Ça arrive.

Voilà… euh… ce qui me motive ? C'est ce que je dis, et je le dis souvent, c'est de faire des étudiants des infirmiers compétents, parce que dans quelques années, ce sera mes parents qu'ils vont prendre en charge. Et après ce sera moi. Et ça, ça me motive.

Donc vraiment un but très élevé, finalement ?

Tout à fait. Et je pense aussi ce qui me motive, c'est qu'ils arrivent à trouver leur voie. Mais dans tous les sens du terme. C'est-à-dire quand je vois un étudiant infirmier qui me dit « Monsieur, je ne veux plus faire infirmier, je n'aime pas ça », je lui dis « mais vous avez raison de le dire » et je l'encourage. C'est-à-dire que c'est pas grave. Qu'il vaut mieux se tromper à vingt ans, que se tromper à quarante ans. Enfin, il n'est jamais trop tard, hein ? Mais je les encourage dans leur choix. Et ça, c'est aussi une motivation. C'est de se dire… et puis peut-être qu'il se souviendra que Monsieur O. m'a dit « ben non, je suis pas fait pour ça, et finalement il a eu raison », et que rien n'est définitif. Après, c'est vrai que j'ai plus de facilité, j'ai repris mes études à vingt-huit ans, j'avais beaucoup travaillé avant, donc je sais que c'est pas impossible. Même si vingt-huit ans c'est pas très vieux mais j'étais déjà sorti du système scolaire depuis dix ans. Ça c'est motivant. Qu'ils trouvent leur identité professionnelle. Et après je pense qu'on a beau dire ce qu'on veut, même si on a un diplôme de soins généraux, on devient des spécialistes après. Je connais peu de gens qui passent de la gériatrie à la réa quand même. Y en a. Mais c'est quand même pas la majorité.

Tu penses qu'il y a des profils ?

Complètement. Je pense que tu t'en rends compte aussi quand tu travailles : je pense qu'il y a des profils clairement… par exemple, les garçons, c'est psy ou réa.

C'est psy ou réa…

Souvent. D'accord ? et puis… dans chaque promo, j'ai vu, là, c'est… il y a toujours celles qui sont à fond soins palliatifs. Soins palliatifs, oncologie. Et puis il y a le gros groupe – je dis le gros groupe parce qu'il y en a beaucoup sur J. – pédiatrie. Très axé pédiatrie, quoi. Je pense que très vite, ça se dessine quoi. Et y a ceux par contre chez qui ça ne se dessine pas du tout, et ces gens-là je trouve ça absolument formidable, enfin c'est… c'est… je trouve ça génial, parce qu'ils savent pas, ils veulent attendre le prochain stage, ils savent pas trop… mais je pense qu'ils ont leur petite idée derrière la tête. Voilà. Et donc ça c'est… oui, bien sûr il y a des profils. Et après c'est aussi intéressant de les faire douter de leur profil. Vous voulez faire ça ? Mais est-ce que vous avez déjà fait ça ? C'est l'exemple que je cite toujours, moi, quand j'étais étudiant infirmier, moi, c'était urgence-réa, urgence-réa, urgence-réa. J'ai fait un stage en psychiatrie, j'ai adoré ! J'ai adoré ce stage, mais vraiment ! Pourtant c'était loi, je me levais tôt le matin, je mettais trois quart d'heure pour y aller, mais tous les matins j'étais content d'y aller, quoi. Je trouvais ça absolument génial ! Pourtant j'y allais en trainant les pieds, quoi. Je leur dis « ben voyez, faut parfois aussi s'ouvrir ». Et quand parfois eux aussi acceptent de s'ouvrir aussi, ben ils font des découvertes. Et paradoxalement, il y en a qui ont des terrains de stage où je me dis « ça va être dur pour eux », et qui au contraire sont enthousiastes. Comme quoi…

J'ai une autre question difficile, j'en profite… comment tu te décrirais comme formateur ? (29')

Je me décrirais… proche des étudiants. Peut-être trop. À l'écoute. Disponible. Peut-être trop. Et j'espère motivant. J'espère que ça leur donne envie de faire ce métier. Qu'ils vont faire un métier absolument formidable. Mais je suis aussi un formateur honnête. Et assez droit. C'est-à-dire que les règles elles sont connues, et j'aime pas qu'on transige les règles, en fait. Je suis très soucieux aussi de l'égalité. Pour moi, ils doivent tous être traités de la même façon. C'est ce que j'explique à certains étudiants qui sont plus âgés que moi. Certes ils sont plus âgés, mais ils ont fait le choix de retourner… le règlement s'applique à tout le monde. Il s'applique de la même façon à un jeune de dix-huit ans et à un jeune de quarante ans. Après la relation, je peux accepter que ce soit pas la même. […] le règlement, c'est le même pour tous. Là-dessus je suis un peu borné, on va dire... Et sinon, je suis un formateur… je pense… je l'ai déjà dit mais… quand je dis à l'écoute, c'est dans les deux sens. C'est-à-dire que j'écoute ce qu'ils me disent parce que je trouve que moi, ça me permet de les réajuster, ça me permet une remise en cause. Et je trouve que le fait de les écouter, ça les fait se remettre en cause, eux également. […] c'est des trucs émetteur-récepteur. C'est la base de la communication. Ça c'est des trucs où je me base sur la formation C.

OK. Alors quand tu as… alors c'est un peu difficile parce que tu as une expérience de formateur on va dire multiple, mais quand tu es arrivé à l'IFSI, même si tu avais un bagage déjà comme formateur… mais tu entrais dans un cadre un peu spécifique.

Ah oui, lourd !

Ah oui ? Comment penses-tu avoir développé tes compétences pour exercer ton métier ici ? (32')

J'ai développé mes compétences grâce à un très bon parrainage. J'ai eu la chance d'avoir une formatrice qui est encore là, qui m'a vraiment parrainé. Qui m'a fait un programme… alors c'est l'IFSI hein qui a… c'est institutionnel, hein, il y a une feuille, tout ça… mais qui m'a vraiment fait découvrir les tâches du formateur. Effectivement, moi, dans mes représentations, j'allais donner des cours. Et elle, elle m'a dit « ben non, le plus gros du boulot c'est ça » et elle m'a emmené partout avec elle. C'est-à-dire que je la suivais en cours, et elle me demandait systématiquement – et c'est pour ça qu'on s'entend bien, le feeling est bien passé, pourtant on n'est pas du tout de la même génération – elle m'a emmené partout, tout en m'incluant. Et du coup, je me suis pas senti juste assis sur une chaise à regarder. C'est « et toi qu'est-ce que t'en penses ? Et toi qu'est-ce que tu dirais ? Vas-y si tu veux prendre la parole ». Donc c'est quelqu'un qui a su rapidement me mettre en confiance, et cette mise en confiance m'a permis aussi de m'épanouir et de me développer pour devenir un formateur. Mais je considère que ma formation n'est pas encore finie. C'est-à-dire qu'il y a encore des choses que je ne sais pas, encore des choses que je découvre. Et voilà, ce parrainage a été très important. La confiance, clairement, c'est… la confiance de la directrice, qui a pris un risque en embauchant un non cadré. Je pense aussi la formation… c'est-à-dire que quand je suis arrivé ici, on m'a formé à l'AFGSU… enfin, pour être formateur AFGSU. On m'a formé à la simulation, la formation master class A. On m'a formé sur l'encadrement des mémoires. On nous a fait participer aussi à l'analyse des pratiques professionnelles. On est aussi extrêmement formé. Je pense que c'est vraiment tout ça. Mais paradoxalement ça a été aussi très, très dense. Très, très dense. Moi je suis sorti de cette année épuisé. Physiquement épuisé, ouais. Très fatigué. Alors après j'ai découvert aussi des choses un peu extraordinaires à l'IFSI c'est que on a un mois de vacances ! (rires) […]

Bien. Alors on va passer à la simulation. Donc depuis combien d'années – tu me l'as un peu dit – mais si on essaie de chiffrer, de comptabiliser un peu le nombre d'années d'expérience de la simulation clinique ? (35')

Si on considère à la base, avec la formation par la simulation avec les premiers secours, dix-sept ans.

Ah oui, quand même ! mais dix-sept ans… d'abord en tant qu'apprenant ?

En tant qu'apprenant. Mais mes premiers pas de formateurs, je les ai… mon diplôme de moniteur, je l'ai eu en 2000. Donc seize ans.

Ah oui ! effectivement. D'accord. Là actuellement donc à l'IFSI, tu participes… tu fais partie du groupe ?

Alors je fais pas partie du groupe simulation. Donc je participe aux séances de simulation au même titre que chacun des cadres formateurs. A raison de deux séances pour les première année, deux séances pour les deuxième année, deux séances pour les troisième année.

Par an ?

Par an. Donc six séances par an.

Dans quel contexte ? Pour quel type d'enseignement ? (36')

Pour les première année, c'est sur le recueil de données. Les deuxième année, c'est sur la transfusion, et les troisième année, c'est une situation d'urgence. Principalement.

Donc avec simulateur mannequin ?

Tout à fait, et cette année, acteur. Sachant que moi, j'ai pas encore utilisé le mode acteur. Puisque l'année dernière il n'y avait pas les acteurs. […]

OK. Bon l'origine de ton engagement dans la simulation, on en a un petit peu parlé au début. Euh…

(Interruption)

Oui, on disait donc… toi, tu as expérimenté la simulation en tant qu'apprenant, alors…

Mais je l'expérimente encore en tant qu'apprenant. Dans tous les cas.

Oui, alors justement, tu l'as expérimentée comme apprenant, dans quelles circonstances ? (38')

Alors en tant qu'apprenant en fait quand on réalise les formations de premiers secours, c'est axé uniquement, à 90% du temps de la pratique. un peu comme l'AFGSU. Donc ça veut dire que quand j'ai passé mon diplôme de secouriste à l'âge de seize ans, il y avait quelqu'un, soit des participants, soit de la formation, qui simulait quelque chose. Donc là ben j'étais apprenant, qu'est-ce que je faisais, dans ce qu'on appelle un cas concret ? […]

Donc une grosse expérience de la simulation en tant qu'apprenant. Tu as eu aussi la formation A.

Oui, tout à fait. Master class.

Et là, tu as expérimenté aussi en tant qu'apprenant ?

Tout à fait. … alors j'ai pas appris grand-chose, hein, sur la…

On en reparlera après ! (rires). En tant qu'apprenant, cette expérience de ce versant-là de la simulation, finalement qu'est-ce que tu en retires pour ta fonction de formateur ? Est-ce qu'elle te sert ? Et si oui, en quoi elle te sert ?

Alors elle sert, bien évidemment, parce que du coup ça permet de savoir ce qu'on peut ressentir quand on se fait observer. Qui est un paramètre qui est souvent remonté mais que je comprends très, très bien. A savoir qu'il y a des gens qui vont nous regarder faire quelque chose. Je sais ce que c'est donc je peux comprendre aussi les étudiants qui sont angoissés, qui sont stressés, qui veulent pas y aller. D'où l'importance du briefing initial. De bien leur rappeler les règles du non jugement, de la discrétion, de la confidentialité, etc. donc ça, je peux comprendre. Je peux aussi leur apporter… leur expliquer tout l'intérêt de la simulation, par rapport au jour où ils vont se retrouver dans la situation. Et aussi une chose, c'est que la simulation va renvoyer quelque chose, qui peut être une situation déjà vécue. Et ça c'est un paramètre qu'il faut savoir prendre en compte. Si on met l'étudiant en situation de faire une transfusion, et que en stage il a déjà géré ça et que ça s'est mal passé et que le patient est décédé, il faut savoir le gérer aussi. Alors j'ai pris un cas extrême pour que ce soit parlant mais je dis juste que tout nous renvoie quelque chose. Faut faire attention aussi à ça. Ça je l'ai eu en tant qu'apprenant. Alors ça m'a pas renvoyé à des choses euh…graves, mais ça nous renvoie à des choses. Donc c'est aussi un paramètre qu'il faut prendre en compte. Il faut être vigilant. C'est ces trois facteurs.

Donc ça, tu y es vigilant.

Alors j'essaie toujours de l'être. Et surtout par exemple, je ne force jamais quelqu'un à faire. Si vraiment il y a un blocage net… alors parfois j'incite fortement, parce que l'avantage aussi, comme je t'ai dit, c'est qu'il y a la proximité avec les étudiants, et il y en a que je connais plutôt bien. Du coup je sais que ça va leur apporter. J'ai cette conviction. Et des fois je vais leur forcer la main. Mais si vraiment je vois au faciès, à l'attitude, qu'il y a un « non » parce que là, ça pousse dans les retranchements, et que si – alors je t'ai pas dit, j'ai fait deux ans de fac de psycho – si je vois un renfermement, qui sont des signes qu'on connait tous, hein, […], j'insiste pas. Je trouve que la simulation, c'est aussi beaucoup d'observation. Avant que ça commence.

Pour sentir un peu l'ambiance ?

Ah oui, c'est quelqu'un qui arrive, qui a pas sa tenue, alors qu'on lui a demandé d'avoir sa tenue. […] c'est une forme de « ben on va pas me choisir, hein, j'ai pas ma tenue ! ». sans faire de la psychologie ou de la psychanalyse, c'est bien des signes qu'il faut savoir observer. Et puis en plus on fait de la formation en groupe, donc il vont être deux ou trois à passer. Donc il faut savoir gérer aussi le groupe, parce que souvent ils se connaissent pas. Moi je connais les prénoms des 120, eux ils se connaissent pas leurs prénoms, hein, donc… J'ai eu le cas, je sais pas si ça

rentre dans ton questionnaire, mais j'ai eu le cas il y a… avec un conflit, en simulation. Faut savoir gérer ça aussi. Merci la C. !

Donc un gros apprentissage à la C. sur…

Ah ben là-dessus, oui. Complètement. Clairement. Un gros apprentissage.

On va revenir là-dessus. Alors ce t'attire le plus dans ce format, je crois l'avoir un peu compris ?

Ah ben c'est l'interactivité. C'est l'interactivité et c'est surtout la proximité. On se trouve avec des petits groupes d'étudiants, c'est une chance pour eux, c'est une chance pour nous. Et eux ils adorent. Et de les voir motivés, c'est juste… ça renvoie aussi une image au formateur qui est assez agréable, hein. Des étudiants motivés et qui ont envie de faire de la simu, qui sont contents de passer et qui en plus, quand on a un groupe qui joue le jeu à 100% où on les voit rougir, stresser, etc., en sueur… mais pas dans le sens négatif ! Mais parce qu'ils sont dedans ! C'est génial ! C'est gagné !

C'est gratifiant ?

C'est gratifiant. C'est gratifiant. Puisque c'est l'essence-même de leur formation, là. Je dis toujours – je vais pas te l'apprendre – la première fois doit être faite en formation. Donc là, si on y arrive, c'est génial !

Le rapport à l'aspect technique de la simulation ?

Alors sur la partie technique, je vais prendre le côté ici, on a deux labos, un sur l'IFSI, un qui est sur l'hôpital. Je pense qu'effectivement parfois c'est un frein. On fait peu de séances, donc on ne s'habitue pas au matériel. Et donc ça nécessite systématiquement une réactivation de la mémoire des outils, etc., qui est clairement un frein. On a autre chose à faire. Est-ce que c'est une bonne raison ou pas, c'est un autre débat, mais il est vrai que l'aspect technique parfois… moi je me dis « lundi matin, je suis à l'IFSI, OK. Donc ça veut dire qu'il faut que j'arrive plus tôt. Il faut que je me remettre dans l'aspect technique, sachant qu'en plus, il y a eu des travaux, etc. ». Et parfois ouais je me dis « vivement que ça soit lancé et qu'on puisse rentrer dedans ». C'est un petit frein, mais pour le coup on a la chance d'avoir une formatrice qui est en charge de ce programme, qui fait quand même tout pour que ça ne soit pas un frein. Qui nous a fait un guide pratique : un, appuyer sur le bouton, deux, allumer l'écran, quoi. Qui est très simple mais qui est très pratique. Et qui du coup, permet de mieux lancer…

Oui, de se dégager de ces contraintes techniques.

Exactement. Après, il est quand même toujours présent. Il y a des acteurs aussi. Alors on te dit « ils ont été briefés ». Soit. Mais qu'est-ce qu'on entend par « briefés » ? Ça veut dire aussi un temps pour reprendre avec eux, etc. Enfin on verra ça lundi.

Alors là lundi en fait c'est ici à l'IFSI avec un acteur ?

Tout à fait.

Ce que tu n'as jamais fait ?

Jamais. Enfin pas un acteur professionnel. Effectivement c'est quelque chose de nouveau, que je trouve est très bien pour les étudiants. Une très, très bonne chose. Mais je me dis que ça nous enlève aussi une partie de ce qu'on faisait, nous, puisque c'est nous qui faisions la voix du mannequin ! Donc ça nous enlève une petite partie à nous. Ce qui en soi peut être bien, mais je me dis… par exemple, sur du recueil de données, ça pose pas de souci. En revanche sur de la détresse vitale, où on fait un patient dyspnéique, etc., hein… je me dis « si l'acteur est bon, ça va le faire, mais ça s'invente pas, faut en avoir vu ».

Tu crains qu'il soit pas suffisamment crédible par rapport à la réalité clinique ?

C'est… c'est une crainte. Après je me dis aussi, acteur c'est un vrai métier. Clairement. J'ai pas de doute là-dessus. Pour moi acteur, c'est pas un loisir, quoi, c'est un vrai métier. C'est du boulot. Et je me dis « ben si c'est son boulot, il fera bien son boulot, il sera bon dans ce qu'il fait ». Voilà. C'est l'inconnu. Parfois l'inconnu, on est un peu sceptique, mais… mais j'ai pas de doute sur le fait que ça puisse fonctionner. J'ai juste un doute sur le fait que faut qu'il fasse bien son boulot. (rires)

La question suivante, c'est moi qui vais te faire des propositions et je vais te demander de te positionner sur un des quatre choix que je vais te proposer. Dirais-tu que ton engagement dans le format simulation relève, premièrement, du registre du consentement (la simulation est prescrite par les textes, il faut en faire, tu en fais), deuxièmement, du registre de l'adhésion (tu penses que c'est une méthode pertinente pour former des infirmiers), troisièmement,

d'une implication forte (tu fais des investissements pour utiliser au mieux ce format) ou quatrièmement, d'un engagement tel que cela dépasse le cadre de tes activités à l'IFSI et tu y consacres du temps personnel ? (49')

Adhésion.

Adhésion, donc deuxième. Qu'est-ce qui…

Par élimination. Je n'y consacre pas du temps personnel. La première, le référentiel oui, mais il y a plein de choses dans le référentiel. Et je pense que la troisième…

Implication forte ?

Implication forte. Non, je ne me considère pas fortement impliqué. En revanche j'ai une adhésion totale et je n'ai aucun doute sur l'utilité de la simulation pour former des infirmiers.

Qu'est-ce que ça te coûte éventuellement ?

Du temps. Du temps qu'à l'heure actuelle je n'ai pas dégagé pour la simulation. Non pas par manque d'intérêt, mais parce que occupé par d'autres activités à l'IFSI.

Alors on revient sur la formation. Donc tu t'es formé depuis longtemps, avec la Croix-Rouge, tu disais… Finalement, quelles ont été les principales ressources pour te former, pour développer tes compétences pour être formateur en simulation ? (50')

Alors est-ce qu'on parle des formations à l'IFSI ? Alors l'IFSI a mis en place un système de parrainage, avec des formateurs qui ont déjà réalisé des séances de simulation. Donc j'ai été en « troisième » comme on dit, en observateur. Puis ensuite il y a eu le master class Ilumens – qui a apporté quand même des choses, mais effectivement, je pense que ce qui a été dit, je le savais – mais

Tu veux dire que tu l'avais appris dans des formations antérieures ?

Oui. Des formations antérieures via la C., sur l'importance du briefing et du débriefing. Qui a été beaucoup… insistant, voire martelé. La simu n'est qu'un prétexte à.

C'est-à-dire ?

C'est un prétexte à, justement, briefer, débriefer.

C'est ce qui est dit par Ilumens, c'est ça ?

C'est ce que j'ai retenu de ce qui a été dit par A.

Et on dirait que tu n'es pas d'accord avec ça ?

Je suis tout à fait d'accord avec ça. Le seul problème que j'ai dans leur formation, c'est que je trouve que c'est trop parlé. Que c'est les apprenants qu'il faut amener à parler !

C'est l'approche pédagogique alors ?

C'est ça. Moi quand je fais un briefing, un débriefing, je fais très attention à pas monopoliser la parole. C'est quelque chose aussi, moi, je suis assez bavard. Il faut vraiment là, que je me contienne sur ça. C'est pas à moi de prendre la parole. Moi j'ai plein de choses, j'aurais pleins de choses à leur dire, pleins. Mais je leur dis pas tout. Parce que c'est eux qui doivent s'exprimer, que c'est leur temps, c'est pour eux quoi. Nous, on est juste garants du respect du cadre. Et de l'animation du groupe.

Ça tu l'as appris comment, du coup ?

Je sais pas.

Ça t'a été… tu l'as appris par expérience ?

Non, par la formation de cadre, en fait, quand on a appris à débriefer une équipe. Quand on m'a appris à débriefer des chefs d'équipe, on m'a dit « ben voilà, quand on finit une intervention qui nous parait à nous bénigne, c'est pas parce qu'elle est bénigne pour nous, qu'elle le sera pour les secouristes. Donc vous devez accepter que le petit dernier va peut-être mal le vivre, et donc vous devez vous placer, un, en tant que jeune secouriste, deux, en tant que secouriste aguerri, trois, en tant que témoin », parce que parfois les secouristes ils font rien parce que il y a pas matière à faire, donc il faut il faut changer d'angle, de point de vue. Donc le formateur il dit toujours « par

rapport à cette intervention, avez-vous des questions ? » […]. Parfois un débriefing dure trente secondes, parfois il dure une heure. Donc là c'est pareil, même si parfois j'ai vu des choses que eux n'ont pas vues, je vais les laisser parler. Une fois qu'ils ont fini de parler, je vais parfois leur suggérer quelque chose. Mais s'ils ne saisissent pas la balle au bon, je n'insisterais pas. C'est pas mon rôle. Pas sur la simu.

Si j'ai bien compris, si les objectifs pédagogiques qui étaient posés n'ont pas été atteints, ou n'ont pas été évoqués…

Non. Non. Ben je les embêterais pas là-dessus. Si c'est le cas, c'est que c'est nous qui avons été mauvais. Donc non. C'est nous qui avons échoué quelque part. Ça n'a pas été clair, ils ont manqué d'informations. C'est-à-dire que si on veut qu'ils arrivent là, et qu'ils y arrivent pas, eux ils y sont pour rien. Les étudiants n'y sont pour rien. C'est nous qui avons manqué quelque part.

Ce serait dans la conception du scénario ?

Dans la conception du scénario, dans le briefing, dans le briefing des acteurs, dans le réglage des paramètres vitaux du mannequin, dans la maitrise de la technique. Il peut y avoir moult paramètres qui expliquent ça. Au niveau technique, si le son marche pas, qu'on ne peut pas faire la voix du mannequin, eh ben voilà, échec, hein. On n'avait pas prévu qu'ils appellent le médecin dans le scénario, il faut improviser, ça peut bien se passer comme ça peut être catastrophique. Ça ne marche pas, ça ne fonctionne pas.

On peut tout prévoir en simulation ?

Bien sûr que non ! Mais c'est tout l'intérêt de la chose, c'est qu'on peut pas tout prévoir, justement ! Et c'est ça qui est bien, c'est que ça nous force, nous aussi, à une remise en cause. Et puis parfois, ils font des choses qui sont bien plus logiques que nous, en fait, on se complique un peu la tête, mais enfin bon… c'est un syndrome que j'appelle l'Ifsien.

L'Ifsien ?

Oui, je trouve qu'on fait de l'Ifsien. On se prend la tête pour pas grand-chose. (rires). Mais ça c'est dû à mon côté pragmatique, de terrain !

D'accord. Donc la formation A, qu'est-ce que tu en as retiré malgré tout ?

Ah déjà, j'en ai retiré que déjà, ils avaient une capacité technique incroyable. C'est juste magnifique, hein, c'est super. Ils ont une grande salle, ils ont pleins de petites salles de simu, des mannequins ultra-performants, c'est… c'est un bonheur, quand même ! Ils ont des conditions de travail absolument… top ! Après, j'ai retenu aussi que les gens qui sont intervenus, ce sont des médecins, des infirmiers anesthésistes, des sages-femmes, des infirmiers. Mais pas de cadres formateurs. Donc je trouve ça dommage qu'il n'y ait pas des cadres formateurs qui parlent aux cadres formateurs. Puisque du coup, forcément, il y avait nos attentes par rapport à la simulation, mais il y avait aussi des exemples de groupes d'internes, des exemples de groupes d'externes, etc. Mais nous, c'est pas ça notre public. Notre public, c'est des étudiants infirmiers ou des élèves aides-soignants, ou auxiliaires de puer.

Donc là, ton besoin, ce que tu venais y chercher, tu ne l'as pas forcément trouvé ?

Non. C'était intéressant. J'y ai appris… pas grand-chose, parce que voilà, je savais certaines choses. Après c'était intéressant aussi de voir… de pouvoir discuter avec d'autres IFSI qui mettent en place la simu, ou d'autres qui l'avaient déjà mis en place. C'est toujours intéressant. Après j'ai trouvé que les intervenants étaient plutôt agréables, sympathiques, etc. Mais effectivement j'aurais bien aimé qu'on me … sur comment faire de la simu avec des auxiliaires puéricultrices ? On a une filière auxiliaire puéricultrice, on peut être sollicité par nos collègues, moi, un enfant je sais pas comment il marche ! Voilà. Mais moi j'ai toujours… quand je travaillais au SAMU, on disait toujours une phrase « les médecins parlent aux médecins, les infirmiers parlent aux infirmiers ! », et c'est vrai que j'aurais aimé qu'un cadre formateur parle aux cadres formateurs. Par rapport à nos étudiants, qui sont un profil différent d'un professionnel diplômé. Ils disent « ça fédère aussi le travail d'équipe ». Mais nous, ils choisissent pas leurs équipes ! C'est nous qui choisissons. […] Les équipes savent qu'ils vont tomber sur des problématiques proches de leur quotidien. Donc voilà, moi c'est le truc que j'ai trouvé un peu dommage.

Revenons maintenant à l'IFSI. La simulation a-t-elle une place particulière dans le projet pédagogique de l'IFSI, selon toi ? (58')

Oui, importante, oui. Il y a un poste qui a été dégagé à 100% pour ça, c'est important quand même.

Qu'est-ce que tu penses de ça ?

C'est une très bonne chose. Ça s'appelle vivre avec son temps. Mis à part le fait que ce soit noté dans le référentiel, hein, ça commence à devenir obligatoire, soit. Mais la simulation, tout le monde dit que c'est l'avenir, ça se développe énormément quels que soient les secteurs d'activité. Donc je trouve ça très, très bien que la formation infirmière se mette à la simu. Parce que ce qui est bien aussi, ça commence à se faire, c'est qu'on mélange aussi les filières. L'année dernière on a fait un mix filière aide-soignante et filière infirmière. Je trouve ça génial. Parce que ça, c'est le terrain, ça c'est la vraie vie. Et la simulation des fois, c'est que c'est la vraie vie ! Au plus proche en tout cas.

Quel est le soutien apporté par ta direction du coup, au développement de cette activité ? Comment tu le vois ? (59')

Alors je le vois… insuffisant. A savoir, effectivement, on a un labo. On a une cadre qui est dédiée à ça. Mais on ne nous dégage pas suffisamment de temps pour pouvoir l'exercer. Je trouve ça dommage qu'on ne fasse que six séances par an. Après on se heurte à des réalités économiques, temps, conditions de travail, diverses et variées. Mais je trouve que, ouais, effectivement on se donne pas assez les moyens. Sans faire du syndicalisme, hein, mais si on nous donnait plus de cadres formateurs, eh ben peut-être qu'on ferait plus de simu. Après, tout ça, évidemment, ça a un coût. Alors faut pas se mentir, hein. Comme les travaux ici, ça a un coût. Et je trouve encore que on a de la chance. Je trouve qu'on a de la chance, on est privilégié. On est un IFSI privilégié. On a quand même un labo à 100%, un autre qu'on peut avoir, c'est top. Mais c'est vrai que, moi, parfois, j'aimerais bien qu'on me dise « ben voilà, on fait une séance de simu par semaine ». Ce serait top. Et les étudiants, je pense, seraient très contents, et ils apprendraient tout autant que sur un TD.

Ça, au niveau de l'équipe pédagogique, tu penses que c'est un point de vue qui est partagé ?

Le problème aussi de la simu, c'est que c'est pas sur la base du volontariat. C'est imposé. Donc je pense qu'il y en a qui ne sont pas à l'aise du tout, qui n'aiment pas ça. Et on leur impose ça. Donc forcément j'imagine que ça doit se ressentir aussi. Et puis on nous le fait faire à deux. On est deux cadres formateurs. On choisit pas avec qui on est. Donc on arrive avec des facteurs humains…

Ça c'est quelque chose qui te dérange ?

Oui. Ça me dérange, parce que même si on se voit avant, on sait pas comment va réagir notre collègue dans la simu. Que moi, j'ai pour principe de jamais m'opposer avec un collègue en face, et encore moins en présence des étudiants. Mais parfois il y a des choses qui ont été dites, où j'étais en désaccord. Peut-être que mon collègue aussi était en désaccord avec ce que j'ai dit, hein ? Je ne sais pas. Mais effectivement, je trouve ça… Alors je comprends qu'on soit plusieurs, hein, mais c'est vrai qu'il y a des fois où ça me gêne un peu.

Alors justement, s'il se passe ce type de situation où vous êtes en désaccord, est-ce que ça se parle après ?

Entre nous ? Oui. Oui, ça se parle après… Ou pas. Je repense à un cas…

C'est personne-dépendant.

Oui, c'est personne-dépendant. Où, à titre personnel, je ne voyais pas l'intérêt de parler de ça.

Est-ce que en revanche, en amont, vous arrivez à vous concerter ?

Très peu. Très peu. Souvent, on se retrouve une demi-heure avant et on se dit « tu veux faire quoi ? OK, on fait comme ça, très bien », et c'est parti. Il y a un côté « va vite », dernière minute, mais qui est inhérent à l'ensemble des activités de l'IFSI, c'est pas propre à la simu. C'est dans le speed parce qu'on a beaucoup de choses à faire.

Le temps est très contraint.

Oui, exactement. Mais j'insiste, c'est pas propre à la simu.

Mais est-ce qu'il y a en revanche des temps de réunions, de réflexion pédagogique…

De l'Ifsien, oui !

De l'Ifsien ? mais ce genre de chose, justement, ce genre de réflexion collective pourrait être abordée ?

Oui, c'est abordé dans les journées pédagogiques. Sauf que ce n'est pas prioritaire. On aborde le côté simulation, on se dit « ben voilà, il y a tant de séances de simu, qui est dispo ? il faut que chaque cadre en fasse à peu près tant », voilà.

C'est plus logistique, du coup ?

Mais… oui, c'est plus logistique, mais effectivement il y a des débats quand même à certains moments. Il y en a qui ont manifesté le fait que c'était compliqué, qu'ils voulaient pas s'y mettre, etc. On leur a fait comprendre gentiment qu'ils avaient pas le choix.

Sur la réflexion pédagogique de fond ?

Non, il y en a pas. Il y en a pas suffisamment. Il y a des… informelles, ça c'est sûr. On discute à table, on discute quand Irèneest là. On discute avec d'autres. Mais formelles il y en a pas.

Ça se ressent dans la pratique, ça, pour toi ?

… Pas pour le moment, mais ça pourrait. Ça pourrait. J'ai pas eu… avec les formateurs avec qui je suis passé, non, mais j'ai le sentiment qu'avec certaines, ça pourrait. Mais il peut y avoir l'effet inverse qui est un effet aussi positif. On est surpris de voir notre collègue en simu.

On le découvre ?

Ouais. Comme on découvre les étudiants. C'est une autre forme de proximité. On n'est jamais à deux dans une salle de cours, on est toujours tout seul. Ça m'est arrivé d'avoir des découvertes. J'ai même un collègue qui a été surpris, mais dans l'autre sens, qui est venu me voir et qui m'a dit « ah ouais, t'es… tu connais, en fait, déjà ! ». Et puis il y a même le côté, parfois on entend « ah ben je suis content d'être avec untel, parce que je sais que lui, il sait gérer » , il sait gérer l'ordinateur, il sait gérer la partie technique, il sait gérer le débriefing, etc. Parce que certains collègues ne sont pas du tout à l'aise avec cet exercice.

Le climat de travail au sein du groupe de formateurs pour la simulation, tu le qualifierais comment, par rapport à cette activité ? (1h05)

Positif, globalement. Il y a quelques récalcitrants. Mais globalement, ça plait. Il y a quelques divergences, et une que je vais te citer, parce que je la trouve assez amusante, c'est « doit-on porter la tenue ? », nous les formateurs, sachant que les étudiants la portent. Ça, voilà, c'est un sujet qui amène des divergences, ce que je trouve plutôt amusant, mais voilà, c'est plutôt positif. Les gens sont plutôt contents d'être en simu, une fois qu'ils ont passé le problème de l'aspect technique. Une fois que l'aspect technique est réglé, bon, on est tranquille.

Ça c'est un point d'achoppement…

Une composante qui revient, ouais, assez régulièrement. Alors pour ceux qui sont au labo de J. c'est encore plus aigu. Parce que il y a une politique de clés, de… avec Vigipirate, c'est encore pire, parce qu'on peut plus traverser l'hôpital, donc effectivement…

OK. Alors quels bénéfices éventuels la simulation t'apporte-t-elle sur un plan à la fois personnel et professionnel ?

Sur un plan personnel, elle m'apporte pas grand-chose. Sur un plan professionnel, comme je t'ai dit, elle apporte sur la proximité avec les étudiants. Et sur leur mise en avant, aussi. Et eux s'en rendent compte. J'ai vu par exemple un cas où j'ai vu l'étudiante se découvrir en leader. Elle s'imaginait pas du tout être capable d'être leader. C'était sur un cas de transfu, où le patient se dégrade. Et elle a pris les commandes. Elle avait jamais fait de réa, jamais fait d'urgence. Elle a dit « toi tu fais ci, etc. » et elle-même elle était là « mais j'ai adoré ! C'est génial ! ». Ça, c'est…

Tu vois l'efficacité ?

L'efficacité et puis d'apprendre à se connaitre, soi. Et puis ça veut dire que nous, on a bien fait notre boulot. Donc la simu, c'est aussi pousser dans les retranchements. Donc oui, professionnellement je trouve que ça apporte sur le regard des étudiants, sur nos méthodes de travail, parce que parfois on se dit « est-ce que je suis pas allé trop loin ? », dans la simu. Donc professionnellement aussi ça apporte.

Tu veux dire que tu revois...

Tu révises, tu vérifies que tu dis pas des bêtises, tu vérifies que tu es bien dans les règles de la simulation. On dit toujours en simulation qu'il faut pas mettre en échec. Donc moi, si à un moment… ça m'est déjà arrivé d'améliorer le patient, spontanément, parce que je sentais les étudiants en échec. Et je me suis dit « non, ils ont pas percuté ce qu'il fallait faire, mais ils ont pas à être en échec ». Clairement.

Au détriment même d'une certaine fidélité, d'un certain réalisme ?

Oui.

Tu préfères privilégier l'étudiant ?

Tout à fait. Tout à fait. Qu'il soit content et qu'il ait envie de revenir. Que ça reste du positif. On n'est pas là pour les casser.

Quelles sont les contraintes ou inconvénients que cette activité génère pour toi ?

Il y en a pas. Non. Il n'y a pas de contraintes. Non, j'en vois pas.

Est-ce que tu rencontres des difficultés éventuelles dans la conduite des séances ?

Essentiellement techniques. Le micro qui marche pas, il y a plus de batterie dans le boitier, ou alors on l'a testé avant et on s'est pas aperçu que ça allait pas marcher.

Des choses qui sont indépendantes de tes compétences ?

Ben si, c'est de ma faute, j'aurais dû le rebrancher, par exemple. Ben si ! On se dit que là, c'est marre, il est aux trois-quarts, et on réalise pas qu'il va se vider aussi vite, mais bon… on aurait pu faire gaffe aussi. Après dans mes compétences, il faut… ben, ça se prépare une séance de simulation. On peut pas arriver les mains dans les poches. Faut avoir relu le scénario, faut avoir… comme un cours. Ça se prépare.

Alors avec ton expérience qui est finalement importante en tant que formateur, parce que c'est finalement peut-être ce que tu as le plus pratiqué dans ton expérience de formateur !

C'est vrai !

Finalement comment tu la réinvestis dans ta pratique au quotidien dans d'autres formats ? Est-ce que tu la réinvestis ? Et si oui de quelle manière ? (1h10)

Alors je la réinvestis… en fonction de l'année. A savoir par exemple, les troisième année actuellement sont passés par la simu pour la transfusion, un des cas, c'était l'accident transfusionnel qui entraine un OAP. Et quand ils sont en troisième année et qu'ils ont des cas concrets, enfin des situations où… sur la gestion des risques, situations de dysfonctionnement, tout… ben… par exemple, l'infirmière n'a pas fait le Lasilix entre les deux culots… eh ben « souvenez-vous – petite réactivation de mémoire – quand vous avez fait la simu, etc. », donc la réactivation. Ou quand je vais les voir en stage aussi. Je leur dis « c'est marrant, on a vu ça en simu ! ». C'est comme ça que je réinvestis.

Et dans ta pratique, dans ta posture pédagogique ?

Non. Parce que… on n'en fait pas assez. […]

La relation pédagogique, tu en as longuement parlé, donc on ne va pas y revenir. Quelle est ta perception de toi, comme formateur dans l'activité simulation ? (1h12)

Je pense que c'est un sujet où je suis bon. Parce que j'ai de l'expérience. Puisque j'ai un côté très bienveillant dans la simu, qui je pense est primordial. Je me considère pas expert en simu, ça c'est évident, par contre je me considère comme un bon technicien, on va dire. Je sais comment ça marche, je connais les rouages, je sais ce qu'il faut dire, pas dire. Et en plus, globalement, j'arrive à me sortir de toutes les situations rencontrées. Voilà. Pour l'instant. Pour l'instant je m'en suis toujours sorti.

Sur quels critères évalues-tu ta propre pratique au terme d'une séance ? (1h13)

Alors déjà il y a les questionnaires de satisfaction qui sont donnés aux étudiants. Où… ils sont anonymes. On leur dit de dire ce qu'ils pensent. Et puis je demande à mon collègue. Les deux. On s'échange sur nos pratiques. Et puis il y a parfois son regard sur soi-même. De se dire « bon ben là, je suis un peu fatigué, j'étais pas très en forme… ». Voilà, c'est là-dessus.

Comment tu te représentes une séance de simulation réussie ?

Une simulation réussie, pour moi, c'est des étudiants qui veulent revenir. C'est ça. Ils veulent revenir. Evidemment on a l'espoir qu'ils aient retenu quelque chose, qu'ils le mettent en application, etc., mais vu qu'on n'en sait rien ! Parce qu'on n'est pas avec eux en stage. Et puis surtout on connait pas le pouvoir du psychique. Ce qu'ils ont vu là, si ça se trouve, on se dit qu'ils ont rien compris, eh ben si ça se trouve, quand ils vont se retrouver devant un accident transfusionnel, leur cerveau va se souvenir qu'il y a eu ça, qu'il fallait faire ça, et ça, on le saura jamais. C'est très difficile à évaluer. On sait que ça marche, mais mettre des indicateurs pour prouver que ça marche, c'est quelque chose d'assez difficile.

D'accord. Sur ta propre pratique, tu as des critères particuliers qui te feraient dire que tu as été bon, justement ?

Quand ils ont adhéré au cas. S'ils adhèrent au cas, c'est qu'on a été crédible. Donc on a été bon. S'ils adhèrent pas, c'est qu'on n'a pas été bon.

Même si tu considères que tu es assez performant, maintenant, si j'ai bien compris, est-ce que tu mets en œuvre des actions particulières pour progresser ?

Oui, moi j'aimerais bien continuer à progresser surtout sur la rédaction des scénarios, sur la mise en place des scénarios. Ça, c'est quelque chose qui m'intéresserait. Qui je trouve n'est d'ailleurs pas assez fait ici à l'IFSI. Ça c'est quelque chose, voilà, je suis pas dans le groupe simu, mais si j'avais été dans le groupe, j'aurais bien aimé effectivement être plus formé aux scénarios. Parce que je pense qu'il faut savoir – et ça c'est pas toujours simple – se canaliser, en fait. Le… ben ça sert à rien qu'on lui mettre dix mille trucs au patient. Il y en a qui me disent « attends, stop ! Tu vas trop loin ! Reviens ! ». C'est juste parce que je suis emballé… moi je t'ai dit, je suis assez signes cliniques, surveillance, etc. Et du coup, je veux qu'ils percutent. Mais, parfois je me dis « non, ils sont en deuxième année, ou ils sont en première année… »

Il faut faire plus simple…

Ben oui, il faut faire plus simple. Et puis si ça se trouve, des fois, il y a des bonnes surprises, hein ? ils ont pas besoin de nous pour percuter des choses, hein ?

Et ça, c'est un souhait que tu as… tu l'as exprimé ?

En entretien individuel avec la directrice. J'ai exprimé effectivement mon souhait de continuer à me former à la simulation.

Est-ce que tu pourrais être force de proposition par rapport au groupe simulation ? Ou tu penses que c'est pas à l'ordre du jour ?

C'est pas à l'ordre du jour pour le moment. Pour les raisons que je t'ai expliqué, à savoir potentiellement un départ à l'école des cadres. Je vais pas m'investir dans un projet où je sais que je ne serai pas l'année prochaine.

Je vais te demander d'imaginer un scénario fictif. Imaginons que demain, la direction de l'IFSI décide d'arrêter l'activité simulation. Quel serait ton sentiment ? (1h16)

Incompréhension. Déception. Et je pense que je demanderais même des comptes. Je serais déçu en premier lieu pour les étudiants. Parce que je pense que c'est vraiment à eux que ça apporte. Et en deuxième temps, je me dirais « voilà, dès qu'il y a de la nouveauté, on préfère revenir à l'ancien… »

Qu'est-ce que tu y perdrais ?

En tant que formateur ? Du plaisir. La notion de plaisir à animer les séances.

Eventuellement est-ce que tu y gagnerais quelque chose ?

Oui. Du temps.

OK. Le scénario n'arrive pas. La simulation continue à se développer. Qu'est-ce qui en revanche pourrait t'amener à te désengager ?

… Les contraintes extérieures. De temps, d'organisation personnelle.

OK. On arrive au bout. Donc là, sur des éléments plus pratiques, je voulais te demander comment tu t'y prends pour la conception d'une séance ? Est-ce que tu y participes, déjà ? (1h18)

L'écriture du scénario ? Non. Pas du tout. […] Je trouve que le groupe qui fait ça le fait plutôt bien. Et puis c'est un groupe plutôt à l'écoute.

La co-animation, dans l'expérience que tu as pu avoir là, comment elle s'organise ?

Alors ça dépend avec qui l'on est. Mais globalement il y a une prise de contact un peu avant. Par exemple avec la collègue avec qui je vais animer, on s'est vu, on s'est dit qu'on allait se retrouver trente minutes avant, qu'on allait chacun lire les scénarios de son côté, et se retrouver à huit heures trente pour la mise en place. Et après… on n'a pas décidé par exemple qui allait ouvrir le bal, pour l'animation, on n'a pas décidé qui allait mener le débriefing, etc. mais je verrai avec elle. Parce que c'est quelqu'un avec qui je m'entends bien, donc je verrai ce qu'elle propose. Sachant que moi j'ai ma petite idée sur ce que j'aimerais. Mais voilà. Je pense que rien n'est fermé, et que en plus,

contrairement à ce qui est dit, je pense qu'un briefing et un débriefing peuvent se faire à deux. Mais attention à pas trop parler. Pour les deux. Et il faut accepter justement que l'autre nous dise « merci ! », sous-entendu « tais-toi ».

Il y a une fonction que tu préfères ?

L'observation.

L'observation ?

Etre aux manettes, c'est le côté amusant, on va dire c'est amusant de faire la voix du mannequin. C'est amusant de leur mettre un petit coup de pression, parce qu'on peut parler et que j'aime bien rigoler. Mais disons aussi parce qu'on peut leur faire des blagues, quoi… L'humour est un très bon moyen pédagogique, aussi. Donc voilà. Mais c'est vrai que je préfère le débriefing. Le briefing pas trop. Mais c'est important bien sûr. Mais je préfère le débriefing. Parce que je pense que c'est là où je peux apporter une valeur ajoutée.

Dans quel état d'esprit es-tu quand tu vas démarrer une séance ?

Ça dépend de l'horaire ! (rires). Non, non, en général, je me dis « c'est sympa », un état d'esprit plutôt positif. Je suis content de le faire. En général c'est des petits groupes, ils sont motivés aussi. Alors en première année, ils sont un peu dans l'observation, hein… mais c'est aussi à nous de faire en sorte de les mettre à l'aise. Donc un état d'esprit ouvert et positif.

Juste une dernière question par rapport à ton parcours. Je voulais revenir sur la fac de psycho. C'était à quelle période ?

C'était juste en sortie du bac. Quand je faisais barman le soir et fac de psycho. J'avais deux jours de psycho. Voilà. Donc je suis allé jusqu'au DEUG. J'ai eu ma première année, et j'ai pas passé le DEUG en fait. Parce que ça m'intéressait pas et puis je rentrais à l'armée.

Et alors aujourd'hui le projet cadre ?

Oui effectivement le projet de passer le concours. Dans un but de rendre la pareille à l'IFSI. Mais de pas rester très longtemps ici.

Tu as un projet professionnel ?

Ce sera diffusé ?

Non.

Non, non, ouais un projet professionnel autre. Moi je… alors je suis… un prêté pour un rendu. On m'a laissé une chance, si on me finance en plus, je rendrai la pareille. Donc je rendrai un ou deux ans, ce que la directrice souhaitera. Après je sais très bien que l'avenir dans la formation n'est pas forcément quelque chose qui m'attire.

Donc plus versant management.

Oui, management.

Bien je te remercie. *Fin de l'entretien*

Hervé – Entretien n°2 : débriefing à chaud – février 2016 – durée 4'12

Comment tu te sens à la fin de cette séance ?

Bien.

Bien… Comment ça s'est passé de ton point de vue ?

Ça s'est globalement bien passé. Voilà. Les objectifs ont été respectés. A savoir, les étudiants ont compris la démarche, ils ont joué le jeu. Voilà. Donc globalement, non, je regrette juste certains petits points de détail. A savoir que l'actrice était en retard. J'aurais aimé qu'elle arrive un peu avant, qu'on ait plus d'échanges avec elle.

Qu'est-ce qui t'a gêné ?

Du coup, c'est qu'elle connaissait les scénarii mais qu'elle savait pas ce que nous on attendait des scénarii. Voilà. C'est un point qui m'a un peu… voilà. L'aspect technique aussi, qui n'a pas fonctionné, ça m'a un peu agacé. On fait l'effort de venir plus tôt, on nous dit que ça fonctionne, je respecte tout le mode d'emploi, et finalement ça ne marche pas. Après le propre d'un cadre formateur, c'est de s'adapter ! mais effectivement ça m'a un peu contrarié. C'est des petits éléments qui me… voilà. Rien de grave, mais je pense que ça aurait pu plus faciliter la séance.

En quoi ça l'aurait facilitée pour toi ?

Ça l'aurait facilitée parce qu'on serait vraiment dans le respect des règles de la simulation. A savoir des étudiants qui ne sont pas… par exemple, il y a une étudiante qui a fait remarquer que d'avoir plus de paires d'yeux qui t'observent la dérangeait. Alors que c'est justement le but, c'est qu'il n'y ait pas de paires d'yeux qui l'observent ! Voilà. Donc ça marche pas, donc on est un peu nombreux, on a une formatrice de plus, même si pour eux tu es extérieure à la scène mais ça fait une autre paire d'yeux qui la regarde, etc. donc ça m'a un peu dérangé. Et puis le fait qu'on n'arrive pas non plus à avoir le son dans la régie, qu'il y a qu'avec le casque… c'est des petites contraintes auxquelles il faut s'adapter mais bon, globalement pour moi, on est allé là où on voulait aller.

Qu'est-ce qui a été l'épisode le plus satisfaisant dans la matinée ?

L'épisode le plus satisfaisant c'est la… mise en place. Parce que finalement, malgré tout ça, on arrive à lancer des séances et à avoir des étudiants participatifs. Volontaires.

Est-ce qu'il y a eu des imprévus à gérer, autres que ceux dont on vient de parler… par exemple dans le débriefing ?

Dans le débriefing, il y a pas réellement d'imprévus. Il y a… quelle place je vais décider de prendre par rapport à mon collègue, qui parfois est un peu… perturbant… pas perturbant, mais c'est vrai que… ben voilà, on aurait pas fait de la même façon… et finalement c'est aussi une richesse d'être à deux, donc… il faut profiter de cette richesse.

Comment tu juges ta propre action dans cette séance ?

Mitigée…

C'est-à-dire ?

Mitigée, dans le sens où j'avais des étudiantes motivées, mais peu bavardes, peu loquaces et qu'il a fallu un peu aller chercher… et du coup, le fait d'aller les chercher, ben je prends trop la parole. J'aurais aimé qu'elles expriment plus leurs ressentis. Alors après, ça reste des débuts de parcours, des débuts de formation, avec en plus une cadre qu'elles ne connaissent pas du tout, sur une filière qui n'intervient jamais auprès des étudiants infirmiers… ben je pense aussi que… ben y a pas de proximité.

Qu'est-ce que tu aurais envie de garder de cette séance pour ta pratique future ?

Le déroulement du briefing. La mise en place. La structure en fait. La colonne vertébrale on va dire, de la séance globale. De bien arriver en avance… c'est bien la preuve qu'il faut pas arriver cinq minutes avant, que ça se prépare. Non, je connaissais les scénarios, donc j'ai pas été perturbé. J'avais un petit doute à la fin, parce que j'avais lu les trois et j'avais un petit doute sur la mise en place… et j'étais plus gênée que l'actrice m'a dit qu'elle était pas claire non plus…voilà.

Bien je te propose qu'on s'arrête là.

Hervé – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation – mars 2016 – durée 1h25

Introduction… ➔ dans un premier temps, j'ai envie de te demander s'il y a dans cette séance, des moments, épisodes qui te paraissent particulièrement significatifs de ta pratique en simulation et que tu aurais envie d'expliciter ?

… probablement le débriefing. Qui est une partie très importante de la simulation. Donc effectivement le débriefing que j'ai effectué, en collaboration avec ma collègue, puisqu'on n'est pas seul. Et c'est effectivement un élément qui est significatif de cette séance-là.

Alors dans l'animation du débriefing, qui est assez long, qui comporte plusieurs moments, est-ce qu'il y aurait un moment particulier que tu aurais envie d'expliciter, qui te paraitrait assez typique de ce que tu crois particulièrement significatif de ta pratique, en termes positifs ou au contraire ce qui a été empêché peut-être ?

Alors en termes positifs, on va dire c'est le tour de table des ressentis des étudiants, de l'actrice, et des formateurs. Ça je trouve que c'est un point positif de ma pratique. Où j'arrive globalement à laisser la parole. C'est pas toujours

simple. Pour moi en tout cas. Donc ça, c'est un des points positifs. Un des points négatifs, c'est le même aussi finalement, c'est de pas arriver parfois à écouter les étudiants jusqu'au bout et de leur faire pousser eux, leur raisonnement, dans l'action de la simulation.

Parce que quelle est ton intention dans ce tour de table ? Enfin dans ce premier temps, là.

Alors, c'est de libérer la pression. Voilà. Qu'ils se sentent pas jugés, qu'ils se disent pas « oh, là, là, j'ai fait une faute ! », qu'ils se sentent pas de la culpabilité sur leur action. Au contraire c'est vraiment un temps d'échanges où ils peuvent se lâcher, dire ce qu'ils ont pensé, ce qu'ils ont ressenti. Qu'ils fassent part de leurs émotions, même, parfois. Et finalement, le deuxième objectif, c'est « qu'est-ce que j'en ai tiré ? qu'est-ce que ça m'a apporté ? ». Même si ça, on l'a pas toujours. On l'a plus dans les ressentis, dans les questionnaires. Mais même à chaud, « qu'est-ce que vous en avez pensé de cette action ? »

Et alors comment tu t'y prends justement pour parvenir à cet objectif-là ?

A cette finalité ? Alors très souvent c'est le tour de table on va dire classique. « Qu'avez-vous pensé de votre intervention ? Comment vous vous êtes senti ? », effectivement c'est des questions ouvertes, avec vraiment le ressenti. Donc je fais appel aux émotions, « qu'est-ce que vous en pensez ? », pas qu'est-ce que moi, j'en pense. Parce que je leur dirai après ce que j'en pense. Il y a des questions ouvertes, et parfois des relances : « Vous avez dit que…, j'ai entendu, mais qu'est-ce que vous mettez derrière ça ? ». Et après sur la pratique, on va dire que quand le retour est un peu pauvre, c'est vrai que là, je relance systématiquement. Et j'hésite pas à faire un retour parce que parfois, ça se voit que l'étudiant va pas parler, se collègues vont parler et du coup l'étudiant va se mettre à parler. Donc du coup j'essaie de faire ce retour sur lui de façon à ce qu'il puisse s'exprimer. En mobilisant les autres et en le faisant rebondir sur ce qui est dit soit par l'actrice, soit par les collègues, soit même parfois par les formateurs.

Tu dis que des fois c'est un contenu un peu pauvre…. Qu'est-ce que tu entends par là ?

Alors quand je dis « pauvre », c'est que nous on attend des choses qu'on n'a pas forcément. Mais ça, c'est le jeu. Clairement. Un contenu pauvre c'est « qu'est-ce que vous en avez pensé ? », « ça s'est bien passé ». Moi j'aime bien le « pourquoi » ça s'est bien passé ! ou pourquoi ça s'est mal passé, d'ailleurs. Qu'est-ce que vous en tirez ? C'est-à-dire « dépassez-le ». C'est comme ça que je le vois. Après c'est aussi une volonté presque institutionnelle de l'IFSI.

C'est-à-dire ?

Ben, c'est-à-dire qu'ici, on veut que les étudiants soient dans la réflexivité et dans l'analyse. Donc c'est aussi pour ça. Et même pour eux, je trouve que c'est intéressant dans leur pratique. C'est ce que je leur dis toujours : tout ce qu'on fait en simulation, on s'en rend pas forcément compte, mais ça aura un impact quand on sera au lit du malade, ça c'est sûr et certain. Même si on s'en rend pas compte à l'instant T.

Tu es complètement convaincu de ça.

100%. A 100%. Que notre cerveau, notre psychique, nous fait faire des choses suite à nos expériences. Persuadé.

D'où tu tiens ça ?

Peut-être que je me trompe, hein ?

Ben, c'est ta conviction et elle est très forte. D'où tu la sors cette conviction ?

De l'expérience.

La tienne.

La mienne. Par rapport à ce qu'on a explicité la dernière fois par rapport à mes autres activités. Et aussi par ce qui est dit des étudiants qui ont fait les séances de simulation et qu'on a vu en deuxième, troisième année, et qui disent « oui, ça me sert ». Donc c'est bien la preuve que ça fonctionne. Ils disent tous, 100% disent « ça m'a indirectement servi ». Consciemment ou inconsciemment. Parce que parfois ils vont pas s'en rendre compte à l'instant T, mais après réflexion d'une séance de simulation, ils vont se dire « tiens, c'est marrant, ça je l'ai fait en simu ». Donc c'est que ça marche. Donc l'utilité n'est plus à prouver. Ça c'est sûr et certain.

OK. D'autres éléments significatifs ?

Oui, l'autre moment significatif, c'est parfois quand on est à deux formateurs, il y a une opposition qui se crée, entre son collègue, où là, justement faut savoir faire le dos rond. Jamais, jamais, à titre personnel je ne me mettrais

en opposition avec un collègue devant des étudiants. Donc faut savoir dire… reformuler ce qu'a dit son collègue parfois, ou dire « OK, bon ben là, je dis rien, tant pis, c'est pas grave ». Mais ça, c'est le jeu, on peut pas être d'accord sur tout.

D'accord. Alors on reviendra sur cette dimension-là de la co-animation. D'autres éléments ?

D'autres éléments… il y a une petite touche qui est très personnelle, et qui est un peu prétentieuse, mais que j'aime bien. C'est les anecdotes que je raconte à la fin, sur les étudiants. Ce que j'appelle le « bêtisier » entre guillemets. Que je trouve est une façon aussi de leur montrer que c'est ludique. Et qu'on peut aussi quand même un petit peu s'amuser en faisant de la simulation. C'est un peu informel, c'est un petit groupe, faut en profiter. Et souvent, ça fonctionne. C'est-à-dire qu'ils trouvent ça drôle. Et il faut juste trouver la bonne dose entre « c'est drôle, mais je vous vexe pas ». Il faut faire très attention à ça. C'est pour ça qu'il y a des phrases que je ne relève pas dans ce qui est dit par les étudiants. Voilà. C'est cette petite touche que je fais, perso, et que je faisais déjà avant dans mes autres activités, et que je fais bien fonctionner. Et je trouve que c'est quelque chose qui finalement sert aussi aux étudiants, parce qu'ils s'en rendent pas compte. Donc ça, voilà, je trouve que c'est un point positif de ma pratique. Que j'avais pas forcément vu, mais qu'en me sentant observé par toi, je me suis rendu compte que finalement c'est quelque chose que j'ai fait volontairement, parce que je le faisais toujours. Et je me suis dit que ça faisait partie finalement de la séance.

Ça c'est quelque chose dont tu dis que tu l'as expérimenté ailleurs, à la Croix-Rouge, c'est ça ?

Oui.

C'est quelque chose que tu as partagé avec tes collègues ?

Pas du tout. Non, vraiment pas du tout. Mais c'est vrai que je pense que ce qui se passe dans une séance de simulation reste dans la séance de simulation. Une des règles de base, c'est la confidentialité.

Oui sur le contenu bien sûr.

Sur le contenu.

Mais sur la méthode, sur la pratique du formateur ?

Sur la méthodologie… je suis pas sûr que tout le monde soit capable de faire ça. C'est-à-dire qu'il y en a, ils sont professionnels, ils estiment qu'on est là pour faire de la formation, on n'est pas là pour se marrer. Certains. Et certains je pense le font aussi, indirectement, mais pas de la même façon. Ils vont dire « tiens, c'est marrant, vous avez dit ça… ». Moi je le fais à la fin sous forme de bêtisier.

Oui, ce choix de le faire sous forme de bêtisier, c'est vraiment intentionnel.

Tout à fait.

C'est calculé.

C'est calculé oui, parce que vraiment, j'insiste, il faut toujours trouver la limite entre « on rigole et je ne vexe pas ». Et ça, tu le fais aussi en observant l'étudiant. C'est-à-dire que s'il y en a que tu vois assez reclus, assez…. Je le ferais pas. Je le mettrais pas mal à l'aise. Et à ce jour, et à ma connaissance, aucun étudiant ne s'est senti blessé ou mal à l'aise suite à ces formulations. A ma connaissance. Je ne dis pas que ça n'a pas existé. Donc il faut faire très attention. Mais j'observe aussi beaucoup les étudiants dans ces moments-là. Je les regarde beaucoup, je les observe. Pas de les juger parce qu'on n'est pas dans le jugement, mais de les jauger. Ce qui n'est pas la même chose.

D'accord. Tu fais une espèce d'évaluation.

Jauger. Pas juger. J'insiste. C'est pas pareil. Oui, une forme d'évaluation en tout cas. Et puis je leur dis toujours « ce n'est pas pour vous blesser, c'est vraiment pour plaisanter ». Et je leur dis que même nous, on fait de erreurs, que même nous, on dit des phrases complètement hallucinantes et qu'on s'en rend même pas compte !

Quand tu dis que tu fais un choix, que tu ne donnes pas tous les éléments, sur quels critères finalement tu fais ce choix ?

Sur le critère finalement… il y a des plaisanteries que je ferais pas parce que ça peut toucher des valeurs, des convictions religieuses, des couleurs de peau, des trucs sur l'alimentation. Donc euh… on sait très bien que tout le monde ne mange pas de porc. On sait très bien qu'il y en a qui peuvent être très sensibles sur la barbe, sur le port de croix religieuse, de voile. Ça c'est hors de question. Même je me l'interdis. Carrément. Je te cache pas que des

fois, intérieurement, j'en souris, moi, parce qu'on peut rire de tout mais pas avec tout le monde, comme disait monsieur Desproges – ce qui est une phrase à mes yeux très vraie – mais donc avec les étudiants, non. On ne fait pas ce genre de chose. On peut plaisanter avec eux mais c'est pas mes amis. Je rigole pas avec eux, je leur sors pas des blagues.

Donc en fait tu es toujours un peu sur la ligne, là…

Toujours. Mais ça c'est un trait de… formateur. On me dit même avec les étudiants, je suis toujours sur la ligne. Pour moi, la ligne, comme on l'a dit au premier entretien, c'est pas la même d'un formateur à un autre. Et d'un étudiant à un autre. Voilà.

Tu ajustes.

Ah ben oui, on fait de l'individualité. Ou on fait quasi de l'individualité. En tout cas ici, sur J. Donc effectivement tu joues sur cette ligne, mais faut pas la franchir. Et il y a des lignes que je ne franchirais jamais. Je ferai jamais de remarques non plus physiques à une étudiante. Jamais. Sur son poids, sur sa taille, sur son décolleté, sur sa coupe de cheveu, et pourtant Dieu sait qu'il y en a certaines qui arrivent avec des tenues des fois qui… enfin vous êtes à l'école, quoi ! Et il y en a même certaines qui arrivent avec des croix autour du cou, voilà, j'estime que… on n'a rien à dire, quoi, chacun pense ce qu'il veut. Après, il y a le règlement intérieur, c'est un autre aspect. Mais c'est ce que je dis souvent, si je m'entends bien avec mes étudiants, il y en a certains à qui je l'ai dit en suivi pédagogique « faites attention, je suis pas votre pote ». ça s'appelle une remise à leur place. J'ai toujours dit « OK on s'entend bien, je suis quand même dans un rôle de cadre formateur, on ira boire une bière quand vous serez diplômé ». Mais pas avant. Je leur dis souvent ça. J'estime aussi que c'est des adultes. Et que c'est pas des gamins. Donc on n'est pas au lycée quoi. C'est ce que je dis aux deuxième année en ce moment « vous vous êtes rapprochés de la zone où on est professionnel ». Donc faut basculer du côté professionnel.

Très bien. Donc je te propose qu'on écoute mes morceaux choisis ! alors en fait, il y aura les extraits audio, mais on va commencer par des morceaux choisis que je vais te demander de te remémorer. OK ?

Très bien.

Alors on va se remettre un peu en amont de la séance. Je vais te demander qu'est-ce que tu as fait en amont de cette séance pour t'y préparer ? (13'42)

Donc en amont, j'ai relu le scénario le vendredi. Ensuite j'ai relu la procédure – là aussi il y a un couac ! (rires) – la procédure d'ouverture de la salle, et ensuite j'ai regardé le groupe d'étudiants que j'avais, et avec qui j'étais. J'ai contacté ma collègue pour qu'on s'organise, à quelle heure on arrive, etc. Et ensuite il y a eu un… j'avais oublié de prévenir ma collègue de ta présence, mais je savais que ça poserait pas de souci avec elle. Et ensuite elle, elle m'a informé qu'elle avait des contraintes dues à son cursus de formation, donc on a dû s'ajuster aussi de ce côté-là.

Comment vous vous êtes ajustés ?

Donc, on s'est ajusté, je lui ai proposé de faire l'accueil des étudiants et tu me rejoins après pour la présentation. C'est ce qui s'est passé d'ailleurs. Et on t'a inclus dans la présentation, ça me semblait normal qu'ils sachent qui tu es, etc. Donc il a fallu faire une petite adaptabilité, due à ta présence, due au retard de ma collègue, et due au souci technique qui s'est présenté, de son.

Oui effectivement il y a eu ces soucis de démarrage. Ces soucis techniques que tu as…

Oh c'est pas des gros soucis.

Que tu as géré de façon extrêmement calme ! Pour faire face à toutes ces contraintes qui étaient assez multiples et diverses.

Ça c'est toi qui le dis ! après mon vécu…, c'est pas quelque chose qui m'agace plus que ça, parce que je me dis « ben voilà, au final, c'est rien de grave, voilà ». Je veux dire, la contrainte finalement on arrive à gérer. L'essentiel, c'est que la simu ait lieu. Il y avait l'actrice en retard aussi.

Oui !

Il y a plusieurs paramètres, mais finalement faut faire avec, quoi. Et puis on n'a pas le choix ! moi je suis fataliste. De toute façon… qu'est-ce que ça va changer de s'énerver ? Les gens sont en retard, ils sont en retard. Il y a un problème technique, il y a un problème technique, hein. Je suis pas ingénieur son, donc… Je suis très fataliste, là-dessus.

Donc ça t'obligeait à prendre une décision…

Tout à fait. Mais ça c'est mon métier de la Croix-Rouge. C'est ce qu'on me demande. De prendre des décisions rapides. Donc je sais faire, ça.

Donc quelle décision as-tu pris ?

D'annuler la partie dans la deuxième salle. Donc de faire revenir les étudiants suite au problème technique de son. D'animer seul la première partie de la séance. L'accueil en tout cas, et de briefer seul l'actrice. De lui dire de se préparer. Voilà. De toute façon un, il y avait pas le choix, et puis deux, c'était pas bien grave. Et puis aussi j'ai pris la décision de te solliciter pour m'aider à organiser. Je t'ai demandé ton avis avant. Tu aurais pu refuser. Tu n'étais pas là pour ça. Et tu m'as dit que tu pouvais aussi me filer un coup de main. Tu t'es proposée spontanément. Donc on m'a appris à la Croix-Rouge à utiliser toutes les ressources nécessaires quand on les a à disposition. Donc c'est ce que j'ai fait. J'ai utilisé toutes les ressources à disposition.

Ce qui t'a permis de gérer les choses calmement.

Exactement.

Donc ça, c'est une constante, finalement, dans ton mode de fonctionnement ?

Je suis même beaucoup plus à l'aise avec la gestion de l'imprévu qu'avec la gestion du prévu.

C'est quelque chose que tu aimes, l'imprévu ?

J'adore ! (rires) J'adore ça. Clairement.

Qu'est-ce qui te fait aimer ça ?

Je pense qu'il faudrait que je m'allonge sur un divan…

On ne va pas aller jusque-là !

Ce qui… je trouve que c'est gratifiant d'arriver à régler ça, justement. Il y a un côté gratifiant personnel, c'est vrai, d'arriver à tout gérer de façon très calme. Et moi, j'adore quand ça fonctionne. J'aime pas quand j'arrive pas à régler un problème, ça arrive, hein, bien évidemment, mais c'est quelque chose que j'apprécie pas. J'ai été formé depuis des années pour ça. Je suis presque formaté pour ça.

Formaté ?

Ouais. Avec la Croix-Rouge, hein. Mais effectivement, j'apprécie de gérer ça. Gérer l'imprévu. Gérer le prévu, ça m'ennuie.

J'ai cru comprendre, oui. Et donc du coup, est-ce que ce format simulation, il va bien avec ça ?

Bien sûr !

(*Interruption appel téléphonique qu'il prend*)

Alors on disait donc que l'imprévu, finalement, c'était ta…

Tout à fait c'est ce qui me plait et donc la simulation, il n'y a que des imprévus ! On ne peut pas savoir comment l'étudiant va réagir face à une situation, on ne sait pas comment l'acteur va réagir face à une situation, on sait pas comment notre collègue va réagir face à une situation. Donc la simu, c'est génial pour ça ! c'est que de la gestion de l'imprévu. Enfin je trouve. Même si finalement tout est prévu !

C'est-à-dire ?

Le déroulement. On sait comment ça va se passer. On sait que ça commence à telle heure. Entre guillemets. On sait le scénario. Globalement. Mais il y a ces facteurs humains, et ça c'est totalement imprévu.

Donc c'est ça qui te…

Ah ben c'est ce qui me plait dans la simulation parce que c'est ce qui se passe avec le patient. C'est exactement ce qui se passe avec le patient. On a beau être formé sur tout ce qui va se passer, on ne saura jamais comment nous on va réagir.

Alors justement dans cette gestion de l'imprévu, tu as installé les étudiants dans la salle. Est-ce que tu peux me dire comment tu les as installés et qu'est-ce qui t'a fait les installer et t'installer aussi comme ça ? (20'21)

Alors sur l'installation, donc un problème de son. Donc on savait qu'on pouvait pas les laisser dans la salle où ils étaient. Donc très rapidement, je prends la décision de les mettre dans la salle. Je fixe la limite de la chambre du patient. De façon à ce qu'ils n'empiètent pas sur le territoire des étudiants qui vont passer en simulation. Et je leur explique qu'ils vont donc assister à la scène. Je leur demande de pas rire, de pas faire de voix off, etc. mais de prendre des notes sur ce qu'ils observent. Ça c'est la première partie.

Mais avant… oui, tu allais y arriver peut-être ?

Donc le placement. Donc mon placement à moi, c'est effectivement d'aller dans la régie.

D'accord. Peut-être que je n'ai pas précisé suffisamment. Tu as installé les étudiants donc en ligne sur la limite…

Oui, pour qu'ils puissent voir la scène.

Et après dans le débriefing, comment tu t'es placé ?

Ah, tu veux dire le fait de prendre une chaise et d'être face à eux ? alors effectivement sur le placement du débriefing, j'ai plutôt l'idée en général du cercle. Là, le lit, la disposition, a fait que je l'ai pas fait. C'est pas une question que je me suis posé de savoir si c'était dérangeant ou pas. C'est un positionnement où c'est vrai, ça faisait très jury. Presque. Formateurs face à étudiants. Qui casse un peu la notion de convivialité.

Tu l'as perçu, ça ?

Alors, c'est des première année, c'est la première fois qu'ils font de la simu, donc je sais pas. C'est pas que je veux pas répondre à ta question, mais je sais pas si ça aurait changé. Ils sont encore très jeunes, très dans « le cadre formateur… on fait attention à ce qu'on dit, etc. ». Après, sur cette séance-là, je me souviens très bien avoir pris les chaises et m'être assis face à eux. C'est aussi une façon de tous les voir. Mais qui finalement avec un arc de cercle peut aussi être jouable. Mais c'est vrai que j'ai pas pensé, ni réfléchi à l'influence que ça pouvait avoir. Clairement.

A un moment donné – je pense que c'était dans le troisième débriefing – Iris était placée côté spectateurs, elle avait pris la place d'une étudiante pendant la scène qui était jouée. Et après elle a changé de place pour se mettre à côté de toi.

Pour le débriefing.

Oui.

Alors ça m'a pas posé de souci. Clairement. Dans le sens où je me serais pas non plus vexé ou choqué si l'étudiante s'était assise à côté de moi. Ça m'aurait pas dérangé non plus. Pour moi, c'est pas important.

Pour toi c'est pas important...

Non parce que, comme je t'ai dit, pour moi, la barrière cadre formateur… le cadre formateur, c'est une fonction. Qui impose des règles, hein. On vouvoie les étudiants, etc., etc. Et dans la simulation, c'est la même chose. Sauf qu'il y a quand même un peu plus de convivialité, dû à la proximité du groupe et au fait que le groupe soit réduit. Donc j'estime que même si un étudiant s'assoit à côté de moi, ça me gêne pas. En revanche, je sais que eux, ça peut les gêner. Je le vois sur d'autres choses… quand on est en petit groupe. Ben ils ont du mal à s'asseoir à côté de moi. On reste le prof, quoi. Surtout en première année. Moins en troisième année. Donc non, effectivement, le placement ça m'a pas gêné. […]

OK. Alors le briefing général, donc, c'est toi qui l'as fait. À quoi as-tu été particulièrement attentif dans la façon dont tu as procédé ? (25')

Attentif dans les mots. Et j'espère avoir été assez clair avec les étudiants sur la notion de confidentialité, de respect, de non jugement, de bienveillance et d'écoute. Qui sont des éléments que je juge très importants dans la simulation. J'espère avoir été assez clair sur ces éléments-là. Et j'ai voulu peut-être un peu déstigmatiser leurs représentations aussi. De jugement, d'évaluation. Peut-être pour certains même, je pense pas, de notation ? Voilà. Donc il fallait enlever ce côté-là. « Vous avez le droit à l'erreur », « vous avez le droit de faire ce que vous voulez ». Et puis je me demande si je l'ai pas dit… la notion de plaisir. « Faites-vous plaisir ». On se le dit en simulation. Mais je suis pas certain de l'avoir dit sur cette séance. Mais ça m'arrive oui, de dire « faites-vous plaisir ».

Tu penses que ça a un écho, ça ?

Ça l'a eu parfois. Mais plus sur les deuxième année, en fait. Les deuxième année, c'est un cas de transfusion. Où clairement, il y a de l'urgence. Ça les booste un peu. Y a de l'adrénaline, y a des alarmes, le scope qui sonne, le patient qui va pas bien… un petit coup de pression quand même, hein ? et là, ça les booste. Et en général, la plupart se font plaisir. Même si ça se passe pas comme ils veulent, c'est pas grave ! « c'est génial ! ». Là, sur le recueil de données, il y a peut-être moins cette notion de plaisir. Clairement. Mais… j'espère qu'ils l'ont un peu quand même. Et après quand on les entend, ils le disent qu'ils sont contents ! Après est-ce qu'ils expriment une notion de plaisir comme nous on l'entend, je suis pas certain. Mais ça serait bien s'ils arrivaient à l'avoir.

Ton débriefing suit une structure particulière ?

Non.

Ton briefing, pardon ! (27')

Alors, non plus ! (rires) C'est-à-dire que je connais la feuille.

Quelle feuille ?

La feuille de procédure. Pour le briefing. Qui existe, qui est faite. Je la connais parce que je l'ai déjà relue. Où on insiste notamment sur la bienveillance… etc. etc. Et donc non, il y a pas de fil conducteur. J'essaie juste de résumer tout ce qui est dit. Pour que ça soit moins lecture. Je me vois mal prendre la feuille et lire !

Oui. Mais même sans lire la feuille, est-ce que dans ta tête, c'est structuré ?

Dans ma tête, il y a une structure oui. C'est : il faut passer des messages. Que je t'ai cité avant. Oui. C'est ça ma structure.

Et il y a un ordre particulier que tu te donnes ?

Pas forcément. Comme ça vient.

Ça, ça te vient d'où ? ta pratique antérieure influe sur…

Oui. Beaucoup. Beaucoup même. Beaucoup puisque j'ai de l'expérience dans ce domaine. Et donc effectivement le briefing est quelque chose de très important parce que ça fixe les limites du déroulement de la séquence. Et après peut-être que je fais appel peut-être trop à mon expérience… que j'ai utilisé en tant que formateur à la Croix-Rouge.

Pourquoi tu dis « trop » ?

Parce que on dit toujours que c'est dangereux de se reposer sur ses lauriers. (Rires) et que la remise en cause doit être permanente. Et finalement personne nous… parce que on demande aux étudiants leur avis. Ils le donnent. Personnellement, moi, c'est toujours très satisfaisant. Mais finalement, est-ce que nous, dans notre pratique, on se fait évaluer ? La réponse est non. La réponse est non. On n'est pas évalué dans nos pratiques, finalement. Est-ce qu'on fait bien ? pfft, aucune idée ! On peut demander l'avis de notre collègue, mais c'est tout. Il n'y a que toi qui à mon avis pourrait avoir un regard d'experte, là-dessus. Que nous, nous n'avons pas.

Et le fait d'être en binôme comme ça, justement ? de pouvoir se dire à la fin de la séance comment tu t'es perçu, comment… vous le faites, ça, des fois ?

Oui. Oui, oui, ça arrive. Ça arrive.

Et tu accordes une valeur particulière à ce…

Bien sûr ! ah oui, oui, c'est comme ça qu'on progresse. Moi quelqu'un qui me dit…

Il y a donc quand même ce regard.

Oui, il y a ce regard. Mais qui n'est pas un regard d'expertise. Puisqu'à l'heure actuelle, je pense qu'en simulation, peut-être à part Irène, il n'y a pas d'expert chez nous.

Qu'est-ce que tu attendrais d'un expert ?

Ben justement, qu'il puisse parfois me dire « ben… » - alors pareil, quand j'ai fait la formation X, on m'a pas repris non plus, mais – qu'il me dise « ben là, peut-être, tu aurais plus dû insister sur ce côté-là du briefing ou du débriefing… peut-être que tu n'as pas été clair… finalement peut-être que ton bêtisier, il sert à rien, et que c'est

complètement bête, et qu'au final, tu culpabilises les étudiants et que tu les mets mal à l'aise ». Là je me dirais « bon OK, on va arrêter ça tout de suite » !... Là c'est quand même très axé feeling, hein…

Tu penses que c'est pas une évaluation qui est étayée sur…

Non.

Pourtant vous connaissez les règles de bonnes pratiques…

On connait les règles, mais c'est pas pour ça qu'on arrive forcément à bien les appliquer… Moi, je me dis… si ça se trouve, ce que je fais n'est pas judicieux. Ça m'arrive de me poser la question.

Mais tu te la poses seul…

Ben… à l'heure actuelle, aucun collègue ne m'a fait la remarque. Aucun étudiant ne m'a fait la remarque. Mais oui, je me pose la question seul.

Bon, très bien. Alors je te propose qu'on écoute un petit extrait ?

Allez…

Alors c'est le début du briefing (30'15)

EXTRAIT **B01 : 2'45 ➔ 5'40 (p.4)** : **BRIEFING (début)** : « vous allez faire comme si c'était la vraie vie », évoque le stress et pose le cadre, et donne les objectifs de recueil de données auprès d'un patient

Tu disais « c'est horrible de s'entendre » …

Non, c'est pas agréable. Parce qu'on s'aperçoit qu'on a des tics de langage. Je dis tout le temps « d'accord, d'accord, d'accord »… Tu veux une réaction suite à cet extrait ?

Oui. Une première réaction comme ça sur le contenu…

Ben ça a l'air effectivement plutôt bienveillant je trouve. Les explications sont assez claires. Il y a de la reformulation. Il y a de la redite. Peut-être un peu. Un peu trop. Quand je m'entends là, je me dis que… ça met à l'aise quand même. Je me dis « il a l'air de nous mettre à l'aise, il fait un peu descendre la pression, ça rigole ». Après, c'est un truc d'héritage. J'aime bien taquiner, ça réagit en face, voilà. Donc… non, à part que je dis tout le temps « d'accord » ! Après, il y a peut-être des formulations un peu maladroites : « c'est comme dans la vraie vie », c'est vrai que c'est peut-être pas judicieux de dire ça.

Pourquoi tu dis ça ?

Parce qu'au final, je devrais pas leur dire, je devrais leur dire « c'est juste une situation que vous pouvez rencontrer en stage ». Point. « c'est comme dans la vraie vie » ça fait un peu infantilisant. Mais après, en même temps, c'est aussi pour leur dire que c'est une situation réelle. En fait, c'est pour vraiment leur dire : la simulation, c'est la réalité. Et pas « c'est comme la réalité ». C'est subtil. Parce que finalement il y en a toujours qui te diront « c'est pas la réalité, monsieur ! ». « Eh ben oui, vous avez raison, c'est pas la réalité, c'est pas un vrai patient »…

C'est très ambivalent !

Oui, c'est très ambivalent.

Le choix du vocabulaire, justement, c'est quelque chose qui t'importe ?

Oui. Oui, là pendant qu'on discute, je te dis oui. Parce que il faut justement trouver les mots justes pour les mettre à l'aise, pour les rassurer.

Là, dans ce que tu as fait, tu penses que tu es dans ce contrôle du vocabulaire ou c'est quelque chose qui vient de façon assez naturelle ?

Ça vient assez naturellement mais il y a quand même cette part d'humour que j'utilise quand même intentionnellement.

Pour détendre l'atmosphère.

Pour détendre l'atmosphère. Pas moi, parce que moi, je ne suis pas tendu. Mais pour eux, les détendre. Et quand tu vois que ça rigole, tu te dis que ça marche.

Tu as ce feedback qui te dit que…

Exactement. Et puis je suis quelqu'un qui marche du tac au tac, hein. Forcément, ça va vite, aussi, ça fuse, quoi.

D'accord. Alors tu as ensuite parlé de l'objectif de l'exercice.

Oui, je resitue, la compétence 1, le recueil de données. Ça me parait très important. Alors justement, peut-être que ça enlève un peu de l'effet de surprise, ça. Ça rassure. OK, je sais que je vais être interrogée sur ça. Ça va être pas être quelqu'un qui est en arrêt dans un lit, quoi ! Du coup, ça… on se dit OK, on va rentrer, on va pas voir quelqu'un plein de sang ! Ce qui, par exemple, sera pas le cas de l'AFGSU. C'est différent.

Tu penses que la représentation qu'ils ont de l'exercice, quand ils arrivent le matin, peut-être de cet ordre-là ?

Bien sûr ! Il y en a qui le disent, hein, qui le verbalisent. « Qu'est-ce qu'on va faire, monsieur ? On va faire un massage cardiaque ? ». J'ai déjà entendu ça. Parce qu'ils font le lien simu-AFGSU. Pour eux, simu, c'est urgences. Et en même temps, c'est très axé urgence ! On peut dire ce qu'on veut, hein, quand on fait de la transfusion, la transfusion elle se passe pas bien, hein, donc… Quand on fait les cas de troisième année, on leur fait que des cas où ça se passe pas bien ! On fait rarement des cas où ça se passe bien ! Mais dans toutes les sims, enfin de ce que j'ai compris, notamment la simulation dans l'aviation : ça se passe bien, et puis tout d'un coup, il y a un truc qui se passe pas bien.

Oui. C'est la gestion du problème, quoi.

C'est la gestion du problème. Là, il n'y a pas vraiment de problème. Il y a quelques petits problèmes. Mais on va pas crasher un avion, quoi !

Oui ! certes… Alors après, tu as fait visiter la chambre. Et tu es revenu aussi pas mal sur cette question du stress. Tu disais d'ailleurs dans le débriefing à chaud que tu avais le sentiment de l'avoir trop amené.

Peut-être. C'est… c'est quelque chose qui est souvent présent chez les étudiants. Et qui est difficile à enlever. Le stress, on le voit quand ils sont en simu, on le voit quand ils sont en petit groupe où ils doivent prendre la parole. On le voit quand on va les voir en stage, où on va les encadrer. Et pourtant, il n'y a plus de MSP, il n'y a plus de note, mais ils sont quand même très stressés. On le voit également dans l'AFGSU, quand on leur demande de passer. Parce que tout le monde les regarde. Donc j'essaie, d'une façon, d'enlever un peu ce stress. Ça marche pas toujours. Mais des fois ça marche un peu quand même. La situation fait que ça peut marcher, en fait. Si ils sont, comme on dit « dedans », ça peut marcher.

Alors ensuite nous allons passer au petit briefing avant la situation, au pré-briefing hein, avant la situation jouée avec les deux étudiantes. Est-ce que tu te rappelles comment tu l'as conduit ? (39')

Alors je me souviens de pas l'avoir fait de façon optimale. Dans le sens où effectivement, je voulais pas trop donner d'infos, je voulais vraiment qu'ils découvrent en fait. Pas dans le sens « piège », mais dans le sens apprentissage. Ils sont déjà allés en stage. Ils ont déjà effectué un recueil de données. Ils ont eu des cours sur cette compétence. C'est pas la découverte. Clairement. Mais euh… peut-être que je me suis dit après – parce que quand on revoit la feuille – je me suis dit que… on peut présenter aussi l'actrice avant, on peut expliquer le cadre. J'ai expliqué le cadre, mais j'ai pas présenté l'actrice. Probablement dû aussi au facteur retard. Où je voulais pas perdre de temps. On en avait déjà perdu assez. Et que je trouve pas que ça apportait forcément une valeur ajoutée. Donc j'ai fait effectivement le choix de pas présenter l'actrice. Et j'ai également fait le choix de faire un briefing succinct. Est-ce que c'était les mettre en difficulté ? peut-être un peu, avec le recul. Est-ce que eux s'en sont rendu compte ? j'en suis pas certain.

Alors quand tu dis ce briefing succinct, en fait tu es sorti de la salle en fait pour le faire.

Tout à fait.

C'est-à-dire que tu ne l'as pas fait au groupe entier, tu l'as fait juste aux deux étudiantes qui allaient passer.

Tout à fait.

Qu'est-ce qui explique ce choix-là ?

L'effet de surprise pour tout le monde.

C'est-à-dire qu'en fait les observateurs ne savaient pas du tout le contexte, etc.

Non, exactement. Mais… finalement, avec le recul, c'est peut-être pas une bonne idée. Tu vois, si je devais réfléchir à mes pratiques, ben je me dis que peut-être que les autres auraient dû avoir le contexte, aussi.

Qu'est-ce qui te fait dire ça ?

Ce qui me fait dire ça, c'est… c'est la séance d'après, du mardi, justement. Où il y en a qui ont dit « mais, où est-ce qu'on est exactement ? qu'est-ce qui se passe ? ». mais finalement, je suis pas sûr que c'était un obstacle, parce que les étudiants qui ont fait la simu, et ceux qui ont observé, ont vite compris qu'on était dans le cadre d'un EHPAD, ou dans le cadre d'une hospitalisation. Donc est-ce que ça a été délétère pour eux ? je ne sais pas. C'est une question qu'il faut se poser.

Là, c'est un choix que tu fais, toi.

De ne pas présenter l'actrice, oui.

Sur le briefing tel que tu le fais.

Oui, c'est un choix.

Quand tu es donc en co-animation avec un collègue, est-ce qu'il arrive que ce choix-là soit discuté ?

Oui, tout à fait.

Et négocié ?

Oui, et qu'il y ait désaccord, même. Oui, ça arrive. Moi, je pense vraiment que les premiers qui passent, c'est intéressant de… de… Parce qu'en fait, c'est pas la même chose sur la simu des deuxième et troisième année. Les deuxième année, ils ont déjà eu de la simu avant. Et on leur dit que c'est une transfusion qui va pas bien se passer.

Oui. Ils le savent.

Ils le savent. Là, je trouve qu'il y a un intérêt à dire « vous allez découvrir qu'est-ce qui se passe ». Du coup, ça a un intérêt, parce que s'ils se mettent dedans, c'est gagné, s'ils se mettent pas dedans, c'est de notre faute.

OK. Par rapport au choix collectif qui est fait, est-ce que ça apparait clairement dans le guideline du déroulé de la séance ?

Dans la rédaction du… effectivement… de la fiche pédagogique. Il me semble qu'on doit préciser dans le briefing… les étudiants… on doit leur préciser plus d'informations. Plus que ce que je leur ai transmis.

Oui, parce qu'en effet elles sont assez succinctes. Tu leur donnes rapidement le dossier…

Je leur situe le contexte.

Voilà.

Et ce qui leur est demandé. Point.

C'est ça. Je te propose qu'on écoute ce passage.

EXTRAIT : **Pré-briefing B01 : 14'30 ➔ 16'45 (p. 5)** : a fait **le choix de le faire dans le couloir au deux seules étudiantes** ; les observateurs n'ont pas les éléments. Le prébrief est très succinct. Laisse les ESI découvrir le contenu du dossier.

Finalement c'est pas si concis que ça, en fait. C'est le lieu, le contexte, ce qu'on attend d'elles est évasif, mais finalement je leur dis que c'est quand même la compétence 1 donc elles savent à quoi correspond la compétence 1, parce que ça fait depuis qu'elles sont arrivées à l'IFSI qu'on leur en parle. Donc non, finalement, le briefing pré-intervention n'est pas si évasif que ça…. Après, il pourrait être plus complet, à savoir : on vous demande d'effectuer un recueil de données.

Là, tu avais le sentiment que les étudiantes étaient en capacité de…

Là, oui, sachant que c'était les premières qui passaient, qu'elles avaient jamais fait de simu, qu'elles me connaissent pas, et qu'elles connaissaient pas Iris, parce que c'est un cadre qui est sur une mission transverse. Donc non, finalement, je pense qu'elles avaient les capacités pour y arriver. Et d'ailleurs, elles l'ont bien fait.

Certes. D'accord. Alors on va passer au débriefing. Alors avant d'écouter quelques petits extraits, tu disais tout à l'heure que tu n'avais pas une structure forcément très formalisée. Mais avec quand même des intentions qui étaient…

Dans le débriefing, tout à fait, oui.

Est-ce que tu pourrais me dire, finalement, comment tu décides de procéder au cours de ce débriefing ?

Alors, ça va peut-être être un peu redondant par rapport à ce que je t'ai dit…

Ça ne fait rien.

Alors effectivement, il y a un tour en premier où on va vider le ressenti des personnes qui sont passées. Ensuite du groupe. Ensuite de l'actrice. Et ensuite des cadres formateurs. Et effectivement l'objectif c'est de leur faire montrer qu'est-ce qui s'est bien passé, qu'est-ce qui aurait pu être amélioré.

Comment tu le fais, ça ?

Par des réponses… je leur demande « qu'avez-vous pensé ? qu'avez-vous ressenti ? et puis en fonction de la réponse, on peut éventuellement rebondir sur le sujet : « vous dites que vous avez ressenti ça, qu'est-ce que vous mettez derrière ? ». On rebondit, voilà, c'est vraiment un jeu de questions, de réponses. Et puis si ils ont plus rien à rajouter, on peut aussi, nous, via notre débriefing, leur renvoyer des interrogations auxquelles parfois ils vont rebondir, parfois ils vont pas rebondir à l'instant T, mais qui je pense vont quand même avoir un impact sur l'avenir. On ne se rend pas compte, mais c'est clairement non négligeable. C'est le psychique, hein.

Une fois que tu as fait ça, qu'est-ce que tu fais ?

Une fois que le ressenti est terminé, que tout le monde s'est exprimé, je clos la séance par ma petite… mon bêtisier. Et ensuite on va passer à la séance d'après.

Est-ce que tu as souvenir d'imprévus particuliers durant ces trois débriefings ?

… Pas d'imprévus, mais je me souviens, je suis pas sûr, mais je me demande s'il n'y avait pas une étudiante qui n'arrivait pas à parler en fait ? Mais là comme ça non.

D'accord. Je vais te proposer des extraits. Alors un premier extrait, le débriefing numéro 1, c'est le début.

EXTRAIT : **B03 : 2' ➔ 6' (p.6) : DEBRIEFING 1 (début)** : expression des ressentis des ESI et des obs. « c'était bien », Iris intervient « qu'est-ce qui vous fait dire que c'était bien ? »

Non mais finalement… je coupe pas trop la parole, je suis content.

C'était ta crainte, ça ?

Ouais. Ouais, je suis assez bavard et j'ai parfois peur de couper la parole. Je les laisse parler mais c'est dur. Il me semble que là, il faut un peu… faut aller les chercher. Alors pour nous, ça s'explique très facilement, hein, première simu, première année, la découverte, etc., le cadre qu'il connaissent pas, une dame qui les enregistre… Voilà. Mais globalement, finalement, elles disent des choses, elles s'expriment, le groupe s'exprime.

Sur le contenu de ce qui est amené, est-ce que c'est en phase avec ce que tu attends ?

Oui. Pour moi c'est en phase avec ce que j'attends, tout à l'heure j'ai dit un truc qui était pas judicieux mais en fait il y a pas de bonne réponse ou de mauvaise réponse, dans la simu. Il n'y a que des bonnes séances en fait. Quelque part. il faut juste se fixer des objectifs. Et les objectifs ont été atteints, là. Effectivement, c'est que le recueil de données soit effectué. On n'a pas dit qu'on voulait qu'il soit complet. Et elles ont effectué un recueil de données. Avec quelques imperfections. Notamment elles ont fait à deux, en binôme, c'est ce qu'on leur demandait. Donc l'objectif est atteint. Alors demander qu'est-ce qu'elles ont ressenti, finalement, elles ont pas dit qu'elles ont perdu leurs moyens, elles l'ont fait. Donc finalement plutôt bien. Et après, dans mon rôle, j'ai trouvé que le rôle était bien. Après, ma collègue, qui un moment reprend la main un petit peu, pourquoi pas ? elle sentait un blanc. Je pense que ce blanc a pesé sur elle. Enfin donc, du coup, elle s'est dit qu'il fallait faire quelque chose.

Elle a réagi en fait à l'étudiante qui disait « c'était bien ».

C'est ça. Mais moi j'aurais pas réagi là-dessus.

Tu n'aurais pas réagi là-dessus.

Non. Parce qu'il n'y a pas de bien et de pas bien.

Mais justement elle lui a demandé « qu'est-ce qui vous fait dire que c'était bien ? »

Ah effectivement, elle a fixé d'autres critères, qui sont différents des miens. Mais on en revient à la co-animation. Mais finalement la question était pertinente, elle a permis de relancer. Mais c'est sûr que moi, je l'aurais pas posée. J'aurais laissé ce temps de réflexion.

Justement la question de « bien/pas bien », c'est quelque chose qui est important dans cet exercice-là ? qui sort de façon fréquente ? c'est souvent quelque chose qui est amené par les étudiants, ça, comment tu le gères ?

Tout à fait. Ben là, ce moment, je finis en général, je conclus souvent, et ça c'est volontaire, par du positif. Je ne conclus jamais par du négatif.

Même si c'est une prestation qui était à côté de la plaque ?

Toujours. Oui, parce qu'au final, il y a toujours du positif. Et comme je t'ai dit, si la simu est ratée, faut se poser la question si c'est pas le formateur qui a raté, hein. C'est pas forcément l'étudiant. Là-dessus, sur la notion de « bien » et de « pas bien », moi je dirais qu'il y a pas de mauvaise séance, il n'y a que des bonnes séances. Mais effectivement c'est important d'y revenir : « qu'est-ce que vous avez jugé qui était bien ? », oui. Pourquoi pas. Mais pour moi, l'objectif n'est pas que le recueil de données.

Ah ? et c'est quoi ?

C'est aussi conduire un entretien. Enfin le contenu du recueil m'importe peu en fait. C'est la manière dont on a été avec le patient, l'observation, la clinique.

Ton choix justement d'utiliser le dynamap faisait partie de cette intention-là ?

C'est dans le scénario. On leur demande de prendre les constantes. Et du coup, oui, c'est un choix. On est content qu'ils le fassent. Après chaque formateur a son truc. Moi, comme je t'ai déjà dit, je suis très signes cliniques. Constantes et observation. Donc effectivement quand ils font ça, à titre personnel, je suis content. Ouais, ils l'ont tous fait en plus. Donc là ils sont dans le mimétisme. Ils ont vu les collègues le faire, ils ont pu ressentir que nous, on était content qu'ils le fassent, donc ils le font. Est-ce qu'ils ont bien compris l'intérêt de le faire ? ça c'est autre chose.

Tu dis, finalement chaque formateur a son truc… ça veut dire quoi ?

Ça veut dire que par exemple, quand on va faire de la simu, il y en a – par exemple sur la transfu – il y en a qui sont très axés anticoagulants. Il y en a qui sont très axés signes cliniques, il y en a qui sont très axés gestes d'urgence. Il y en a qui sont très axés « qu'est-ce qu'on fait si une transfu va pas bien ? », les règles, le législatif, tout ça.

En dépit d'objectif qui est commun ?

En plus de l'objectif. On a tous un petit truc.

OK. Toi ton truc alors c'est…

La clinique. Oui. J'ai toujours dit : un bon infirmier est un infirmier qui observe et qui touche ses patients.

Ça, ça transparait dans ce que tu vas chercher dans les débriefings ?

Tout le temps. Dans les débriefings, même dans les TD. Tout le temps. C'est la base. Observer, regarder, toucher.

Je te propose un extrait, un peu plus tard, toujours dans ce premier débriefing,

EXTRAIT : **B03 : 10'18 ➔13'50 (p.7) : DEBRIEFING 1** ***« comment vous avez fait votre RDD ? »,*** 14 besoins évoqués, commente beaucoup ce que les ESI ont dit et ce qu'ils auraient pu faire, puis les fait rechercher des éléments, encourage, analyse

Donc là, tu leur fais un feedback. (1h02)

Oui, un feedback sur l'objectif qui est le recueil de données, « qu'est-ce que vous avez fait ? », et je persiste et signe, sur l'observation clinique. Vraiment, quand je leur dis « vous avez regardé comment elle marchait ? », j'insiste, dans ma façon de faire, sur l'observation et l'écoute. On voit bien le trait que je te disais, là, clairement, on le voit bien. Et un rappel des objectifs de la séance, puisque la séance elle vise les quatorze besoins, et donc

qu'est-ce qui – même s'il y a pas de mauvaise séance – qu'est-ce qu'ils auraient dû repérer au cas où ils l'aient pas repéré.

Cette idée de remobiliser un peu de théorie, avec le modèle des quatorze besoins, c'est quelque chose qui est spontané chez toi ? qui est intentionnel ?

Oui. Tout à fait. C'est spontané, c'est intentionnel. Et pour le coup, c'est dans la fiche pédagogique, puisque c'est l'objectif qu'on veut atteindre. Du coup, oui, c'est intentionnel, complètement. Je m'aperçois juste finalement que ce qui a pêché, c'est le briefing de l'actrice. En l'entendant, là.

En quoi ça a pêché ?

Elle n'a pas été, pour moi, euh… efficace.

Qu'est-ce que tu attendais ?

Ben… trop… elle lisait son texte, quoi. L'intérêt, là, sans être méchant, c'est d'arriver à les faire creuser un peu… là, elle les a pas fait creuser du tout. Elle était très bienveillante. Je trouve que c'était pas une bonne actrice. Clairement. Et du coup, ça se ressent aussi.

Oui, d'ailleurs on l'a vu à un moment donné, dans une des intersessions…

Je lui ai dit d'être plus…

Oui, vous avez eu un échange à trois, avec Iris et l'actrice. Tu te rappelles ?

Je sais que je lui ai dit « bon, il faut que tu sois un peu plus… un peu plus dans ton rôle », quoi (rires).

C'était pas tout à fait cette tonalité. Il y avait de ça, mais plus nuancé.

Ben très diplomate, quoi.

Je vais te la passer parce que c'était intéressant de voir votre tentative de…

De réajustement.

(Pendant que je cherche l'extrait il consulte ses mails)

EXTRAIT : **B07 2'15 ➔ 2'50 (p.11) : régulation** avec l'acteur « les faire glisser gentiment sans les mettre en difficulté » : quel était l'objectif ?

Donc là, cette tentative…

C'est ça. Tentative diplomate, parce qu'après, elle, c'est son boulot, moi je suis pas acteur, hein ! c'est son métier. Je pense que c'est vraiment un métier. Et c'est pas le mien. Mais j'ai trouvé qu'elle était pas à la hauteur de mes attentes personnelles. Clairement.

Et c'était la même actrice le lendemain ?

Ouais. Ben pareil. Pareil, je lui ai redit le lendemain.

Qu'est-ce que tu penses faire par rapport à ce problème ?

Ben je vais le faire remonter, avec Irène. Et puis peut-être prendre une autre actrice ? voilà. Quand on fait des castings, des fois ça correspond pas, hein ? Peut-être, ouais, changer d'acteur.

Est-ce que tu penses qu'elle a compris ce qu'on attendait d'elle ?

Non. Non. En plus elle a toujours la même voix. Une petite voix toute douce, toute gentille. Non. Clairement elle a pas compris ce qu'on attendait d'elle. Enfin, pas complètement. Je suis un peu sévère avec elle !

Quand tu la sollicite, là, dans le débriefing, est-ce qu'elle répond à ce que tu attends d'elle ?

Oui. Là pour le coup, oui. Je lui demande son ressenti. Donc elle le donne. Mais c'est toujours le même, hein. Six séances, six mêmes… copié-collé, hein. On pouvait enregistrer et passer le message, c'était pareil.

Là, tu n'es clairement pas satisfait de ça.

Non.

C'était la première fois que tu travaillais avec un patient simulé.

Avec un acteur, ouais. D'habitude c'était le mannequin, et c'était nous qui faisions la voix. Je trouve bien mieux le fait d'avoir un acteur. Ça c'est sûr et certain, mais il faut un bon acteur. Le mannequin, clairement, c'est pas vivant pour les étudiants. Surtout pour un recueil de données. Autant sur des gestes techniques, bon, ça passe. Sur un recueil de données, je comprends que ça soit pas top.

Ça t'a gêné, ça, le fait d'avoir cette actrice qui n'était pas…

Non. Parce qu'au final, ça change rien. Ça m'a pas dérangé. Ça m'a pas gêné. Je trouve ça dommage, voilà. C'est un plus qu'offre l'IFSI, je trouve ça topissime qu'ils aient de la simu. Moi j'aurais adoré avoir ça pendant ma formation. Enfin, c'est un peu dommage, mais ça change pas fondamentalement la simu.

Bien. Alors on va passer à un autre extrait. C'est toujours le premier débriefing mais on retrouve ça aussi de la même façon dans le troisième, même si je suis partie sur le premier et le troisième parce que c'est plus toi qui les as démarrés. En sachant que vous avez quand même beaucoup co-animé. Néanmoins sur ce premier débriefing, il y avait un passage aussi que je voudrais te faire écouter. (1h09)

EXTRAIT : **B03 : 17'45 ➔ (p.8) : DEBRIEFING 1 (fin)** : fait un feedback en synthèse « ***vous étiez performantes*** »

Donc là, tu fais le feedback de fin.

C'est ça. Une petite conclusion.

Qu'est-ce que tu leur renvoies ?

Que finalement il faut faire au feeling aussi.

C'est-à-dire ?

C'est-à-dire que le métier d'infirmier, c'est de la technique, c'est des connaissances, mais aussi du feeling. Et que ben parfois, il faut s'adapter. C'est ce qu'on va leur demander – ça on leur dit pas – mais ce qu'on va leur demander tout au long de leur carrière, c'est de savoir s'adapter. Et au contraire, c'est plutôt une bonne première ébauche de « on s'adapte ». Voilà. Sur la question de savoir si on doit s'asseoir sur le lit du patient, je pense que tu prends 99% des gens disent « ah ben non, ça se fait pas », sauf que tu prends ces 99%, je pense qu'il y en a 70% qui l'ont déjà fait. Donc effectivement, je donne un avis personnel. De professionnel. Qui, à mes yeux, leur apporte de l'expérience utile. Mais quand même dans certaines conditions.

Tu nuances toujours.

Toujours. Puisque ce qui est bon pour moi ne l'est pas forcément pour toi et inversement.

Il y a un mot que tu emploies de façon assez affirmée, et à plusieurs reprises, c'est « vous étiez performantes ».

Oui, parce que je crois que c'est important de valoriser leur travail.

Oui, mais ce choix de mot, particulièrement ? tu pourrais dire « vous avez été efficace », tu l'as dit d'ailleurs. Mais tu as choisi le mot « performante ».

Ouais, je trouve que c'est encore plus valorisant. Je trouve ça très valorisant en fait de… d'avoir un niveau de performance sur ce qu'on dit. Oui, je les trouve performantes dans le sens où je trouve que c'est difficile la simu, faut se lancer… il y a le regard des autres, on était en retard…

Mais là, tu veux dire performantes dans l'exercice.

Dans l'exercice. Dans la simu.

Ah, pas performante dans la posture soignante alors ?

Les deux. Les deux. C'est performante dans la réalisation de l'exercice, et performante dans ce qu'on attendait d'eux. Donc le terme « performante » pour moi il est plus fort que « vous avez été bons ». « vous avez été bons », pour moi, dans mon interprétation, c'est que vous avez fait ce qu'on vous a demandé. Là vous avez fait ce qu'on vous a demandé, et en plus on vous a titillées, et vous êtes allées encore plus loin. Donc vous avez été performantes.

Tu choisis plutôt « performantes » que « compétentes » ?

Oui. Parce qu'elles ont pas forcément été compétentes.

Ah bon ?

Pas forcément. C'est-à-dire que si on attend, par exemple, sur un recueil de données, cinq besoins perturbés et qu'on en trouve que deux, on n'est pas compétent. C'est pas pour ça qu'on n'a pas été performant. Parce que la performance c'est d'arriver à conduire un entretien de recueil de données. Et que finalement, si on leur demande par exemple, d'écrire, on s'apercevrait que peut-être ils ont repéré ces cinq besoins perturbés. Mais ça on peut pas le savoir. La simulation ne permet pas de le savoir. A l'oral, on n'en a que deux, peut-être que si on les met devant une feuille, on leur dit « vous avez une demi-heure – ça serait d'ailleurs intéressant comme exercice – vous avez une demi-heure, écrivez sur une feuille blanche ce que vous avez perçu de votre cas, et des besoins perturbés. Et réalisez le tableau des quatorze besoins. Je pense qu'on aurait des surprises.

Et ça, dans l'échange, dans l'interaction, tu peux pas le mesurer ?

Si, tu dois pouvoir aussi le mesurer. Je suis d'accord avec toi. Mais c'est aussi une façon de leur dire… faut surtout pas les buter, ou les bloquer à la première séance de simu. Parce qu'ils vont encore en avoir.

Donc pour toi, c'est vraiment les ménager, quelque part, pour la suite…

Oui, pour la suite, et qu'ils se sentent à l'aise.

Est-ce que tu penses que tu as atteint ton objectif ?

Globalement oui, l'objectif est atteint. Et l'indicateur premier, c'est quand même les fiches de rendu, tu sais, où globalement tout le monde s'est montré satisfait. Ça c'est le critère.

OK. Alors on va laisser maintenant le débriefing et passer à la clôture de la séance. Donc effectivement tu as distribué le questionnaire de satisfaction et puis qu'est-ce que tu as fait aussi ? (1h15)

Je les ai remerciés, je pense. De leur participation.

Oui.

Et… j'ai dû faire autre chose…

Oui. Tu leur as demandé leur… de s'exprimer.

Leurs ressentis, oui. Ah oui, oui, oui.

Tu as fait un tour de table.

Je leur ai demandé leur avis. Tout à fait.

A tout le monde d'ailleurs, en m'incluant, moi, je m'y attendais pas.

Ben ouais, parce que je pense que c'est comme ça aussi qu'on progresse. Voilà. Quelqu'un… qui a peut-être confiance en soi sur certains sujets et pas sur d'autres. Tu me diras. Mais je pense que c'est toujours intéressant d'entendre ce qu'ont à dire les étudiants, et éventuellement quelqu'un d'autre sur nos pratiques, parce que tu sais que là-dessus, comme je t'ai dit, on n'est pas évalué. Au niveau des évaluateurs, pourquoi pas les étudiants ? On leur demande pas. Parce que je pense qu'il y a certains cadres qui le vivraient très mal… de se faire évaluer par les étudiants. Mais évaluer la séance et évaluer… si, si, c'est intéressant. C'est comme ça qu'on progresse.

Donc là, tu as eu un feedback des étudiants. Est-ce que tu as été surpris de ce qu'elles ont amené ?

Je t'avoue… non. Je pense pas là, parce que sinon, j'aurais tiqué. Non, j'ai pas dû être surpris. Par contre, je savais pas que je t'avais surpris. Non, là, je pense me souvenir qu'elles ont dit qu'elles ont passé un bon moment, qu'elles ont trouvé ça intéressant, qu'elles ont tiré du positif, qu'il fallait qu'il y ait plus de séances, que c'était bien d'être en petit groupe… enfin les arguments qu'on entend assez régulièrement.

Est-ce que tu penses que la parole est complètement libre dans cet exercice ?

Non. Bien sûr que non. Tu as toujours ton étiquette de cadre formateur. Evidemment que non. J'aimerais bien, mais elle ne le sera jamais. Elle le sera… même quand ils seront diplômés. On le saura jamais. Faudrait être une petite souris, aller boire un verre avec eux dans leurs soirées étudiantes pour savoir ce qu'ils pensent. Non, bien sûr que non. Mais c'est le jeu. Et puis, comme je te dis, on n'est pas leur copain, quoi. Moi je suis leur formateur,

je suis là pour leur enseigner. C'est une des activités qui propose de la proximité, avec l'AFGSU et les tous petits groupes. Mais je suis pas non plus là pour être leur pote. Donc je ne le saurais pas.

OK. On va terminer sur la co-animation. Tu disais que c'est un des aspects qui avait été un peu compliqué pour toi dans cet exercice.

Bien sûr…

Qu'est-ce qui a été compliqué ?

C'est compliqué parce que déjà dans la mise en place, quand ta collègue te dit « ben finalement je vais pas être là, je vais arriver plus tard… », bon OK, tu fais avec. C'est compliqué dans le sens où elle te dit « bon ben moi, la technique, de toute façon, je veux pas y toucher », OK. Et c'est compliqué aussi parce que j'ai trouvé qu'à certains moments elle parlait beaucoup. Et trop. Et qu'on était redondant.

C'est-à-dire…

On disait la même chose mais différemment. Donc pas très utile finalement.

Néanmoins vous aviez fait un choix qui était de co-animer complètement ensemble.

Tout à fait.

Qu'est-ce qui a motivé ce choix-là ?

C'est ce qui est demandé, entre guillemets, par la séance… de la co-animation. Parce que clairement, après réflexion justement, on s'est dit que c'est typiquement le genre de séance qui n'avait pas besoin d'être co-animée.

Vous vous êtes dit ça ?

Oui. En raison de la présence de l'acteur. Alors après… sauf que les règles de la simu, c'est qu'il faut qu'il y ait quelqu'un qui soit en salle de débriefing. Enfin l'autre salle, pour observer aussi les étudiants. Mais là, je me suis dit… l'utilité d'être là… à deux… je suis pas certain, quoi.

OK. Alors je ne pensais pas forcément à ça, mais je pensais… sur la question de règles qui finalement ont l'air un peu tacites parfois, sur le fait de dire « c'est moi qui mène le débriefing, et tu n'interviens que quand je te le demande ».

Ça, c'est dit entre nous en fait. Il y en a un qui décide de mener : je mène et s'il y a des choses que j'oublie ou quoi, l'autre complète. Ça c'est pas vraiment tacite, c'est même…

C'est explicite, alors ?

C'est explicite.

D'accord. Or, c'est pas ce qui s'est passé entre vous…

Non. C'est pas ce qui s'est passé. Je l'ai laissée mener le deuxième entretien, à sa demande. Et en fait, c'est systématiquement elle qui a dit « ben vas-y, fais-le, mènes le premier », « OK, ben fais le deuxième si tu veux », et le troisième elle a dit « je préfère que tu le fasses ».

Mais n'empêche que vous…

On participe tous les deux…

Voilà, vous avez participé de façon… enfin sans attendre l'autorisation de l'autre…

Tout à fait.

Vous êtes intervenus…

Et on a fait attention de pas se couper la parole, on a fait attention de s'écouter, et on ne s'est pas contredit.

Mais vous êtes intervenus chacun, à différents moments, et pas forcément à la fin du débriefing.

Tout à fait.

Ça, c'était pas calculé ?

Non. C'était pas calculé. Non, parce que j'ai plus fait avec d'autres cadres formateurs où il y en a un qui mène, et à la fin, quand il a fini de mener, il complète : « T'as pas parlé de ça… »

Il apporte des éléments complémentaires.

Exactement.

Qu'est-ce qui fait que vous avez fonctionné comme ça alors avec Iris ?

Le hasard.

Le hasard.

Clairement.

C'est-à-dire que vous n'en aviez pas…

On a échangé sur qui va mener l'entretien, mais pas sur comment l'autre allait intervenir.

Qu'est-ce que tu penses de cette décision-là ? ou cette non-décision finalement ?

Pas grand-chose. A savoir que je veux pas… que ça soit l'une ou l'autre des façons de faire… finalement, y a pas de souci dans la mise en place en tout cas vis-à-vis des étudiants. J'ai pas l'impression que eux, ça leur pose un souci. Parce que quand même la simu, c'est pour eux. Donc j'ai pas l'impression que ce soit problématique.

Est-ce que ça peut être problématique pour toi ? ou pour le binôme ?

Ça peut l'être oui. Parce qu'on peut être redondant, parce que notre auditoire peut se dire « pfft, ils se répètent les deux, là ». Donc effectivement, ça peut être un risque. Je pense pas qu'on l'ait trop fait.

Est-ce que tu dirais que vous avez des approches qui sont sensiblement en phase ou pas trop en phase ?

En commun, on a la bienveillance, ça c'est sûr. Ça, c'est sûr et certain. On a en commun aussi la réactivité de la réponse. On est tous les deux à partir très vite. Et ce qui parfois, ben justement, ben pfft ! ça part en même temps ! donc ben du coup, ça se télescope. Après, non, globalement, y a pas de souci. Y a pas eu de souci majeur. Mais effectivement, on a vu qu'on a beaucoup de points communs, mais effectivement, on n'est pas trop complémentaires, je pense. On s'est pas trop complété, j'ai trouvé.

Qu'est-ce que tu aurais attendu ?

Ben qu'elle reprenne des éléments que j'ai oublié ou que j'ai pas cité.

Par exemple ?

Ben par exemple, si j'avais pas parlé d'un des quatorze besoins perturbés, ben qu'elle dise « ben voilà, Monsieur X vous a parlé de ça, et par ailleurs, on a vu que le besoin de la marche était perturbé », voilà.

D'accord. Donc finalement, il n'y avait pas un réel besoin de co-animation ?

Pas sur ce cas-là. Sachant qu'on le faisait en co-animation parce qu'à la base, il y en avait un des deux qui faisait l'acteur. Historiquement.

OK, vous avez donc terminé la séance. Les étudiants sont partis. Et vous avez trouvé dans la pochette le DASH à remplir.

(rires). Hum. Où j'ai été sollicité même pour savoir comment on le remplissait. Et je trouve que c'est un document… incompréhensible. Clairement. Très honnêtement, je l'avais parcouru en diagonale, ça c'est vrai. Irène nous avait fait une présentation de ce document.

Tu avais eu la présentation.

Elle avait fait une présentation de ce document. Ça serait mentir que de dire qu'elle ne l'a pas fait. C'est peut-être un moment où j'ai dû piquer du nez sur mon portable ou sur autre chose. Mais clairement, non, j'ai pas été performant sur ce sujet. J'en suis conscient. Et même encore maintenant, je ne maitrise pas ce document.

Tu as compris à quoi il servait ?

Non. Non. Et pour le coup, je ne m'y suis pas non plus intéressé. Pour des raisons… pas forcément bonnes en tout cas… mais c'est vrai que… On a des soucis internes en ce moment, ce qui fait qu'on est très sollicité, on a beaucoup de boulot parce que on a eu deux arrêts maladie non remplacés. Mais c'est pas une bonne raison. Enfin, aussi on pourrait prendre le temps. J'ai choisi de… j'ai fait le choix de pas prendre le temps sur cette feuille en tout cas. Oui.

Bon, nous arrivons au terme de cet entretien. Est-ce qu'il aurait des éléments qu'on n'aurait pas du tout abordés et qui te paraitraient importants ?

Il y a pas d'élément qu'on n'a pas abordé… juste le fait que s'entendre c'est un peu particulier… on repère vite ses… abus de langage. Et puis finalement le fait de s'entendre, c'est plutôt positif. J'avais une image qui était pas tout à fait celle que j'entends. Donc ça c'est plutôt agréable finalement. Bonne surprise.

Bien. Je te propose qu'on s'arrête là. Je te remercie. *Fin de l'entretien.*

Hervé – Entretien n°4 à distance – novembre 2016 – durée 20 minutes

Hervé arrive en retard et annonce qu'il ne peut m'accorder qu'une demi-heure. Il s'en excuse.

Introduction ➔on se retrouve donc huit mois après notre dernière rencontre. En même temps le contexte (ton entrée à l'école des cadres) fait que ton engagement dans la simulation à l'IFSI forcément s'est modifié compte-tenu du contexte puisque tu es entré en formation, hein ?

Exactement.

Donc simplement, si tu pouvais me dire comment a évolué ton engagement dans l'activité de simulation du temps où tu es resté sur l'IFSI et où tu as pu pratiquer cette activité-là.

Alors en fait moi je dirais qu'il y a eu deux temps. Il y a eu le temps où je suis encore à l'IFSI où la pratique de la simulation a été ponctuée par la formation AFGSU, parce que je suis devenu formateur AFGSU. Donc j'ai pu mettre en pratique une forme de simulation, même si c'est pas avec le labo. Mais via des cas concrets qu'on fait aux apprenants. Donc cette partie-là, donc qui finalement se rapprocherait beaucoup de mon activité de secouriste dont je t'ai déjà parlé, qui se recoupait. Et puis il y a eu aussi des apports qui ont été faits dans cette formation sur la pédagogie de l'adulte, entre autres, et puis sur la pédagogie des étudiants dans justement les gestes d'urgence, où on parle de méthode. Alors c'est la méthode de découverte. Donc on fait jouer des scènes – c'est de la simulation, c'est une forme de simulation – à des gens qui ne connaissent pas les gestes d'urgence, en fait. Donc c'était une façon de faire. Parce qu'après, je suis peu retourné au labo de simulation, parce que c'était la fin de l'année et que après, je suis rentré en école. Mais c'est pour ça aussi qu'il y a une deuxième phase. Parce que la simulation est, on va dire, tendance. Je suis devenu pour mes petits camarades un peu le référent simulation, de l'école.

Comment tu expliques ça ?

Ben par le fait que tout le monde en parle, que tout le monde y vient. Tous les IFSI, les IFAS, les IFA, enfin toutes les écoles de soins y viennent systématiquement, et que sur XXX on a quand même été un peu… bien placé sur ce sujet. Donc moi j'ai été formé par A, plus l'expérience personnelle que j'ai eue… donc mes collègues viennent me voir en me disant « attends, toi, tu fais de la simulation, ça nous intéresse ».

Tes collègues, tu veux dire, les étudiants cadres qui sont avec toi ?

Tout à fait.

D'accord, donc tu as cette reconnaissance finalement de…

Exactement. Je pense même que ce sera le sujet de mon mémoire. Je vais essayer de l'utiliser.

D'accord. Là, par rapport à… tu avais une grosse expérience antérieure dans un contexte Croix-Rouge, là tu as eu quelques expériences de séances au sein de l'IFSI. Est-ce que ça a fait bouger tes conceptions de cette pratique-là, ta pratique elle-même ? (3')

Je pense que la pratique en fait, elle est en constante évolution. Du fait que effectivement, on a une base de ce qu'on est nous, en tant que personne, de ce qu'on voudrait transmettre : nos connaissances, des informations, la communication. Mais on a aussi le retour d'expérience, la formation, même le terrain parfois, les débriefings de terrain. La posture. Moi je pense que le fait d'être parti en école de cadres, ça changerait aussi ma façon de faire

avec des étudiants, etc. Mais donc je pense que tout ça fait que oui, il y a une évolution. Dans un sens où j'ai l'impression depuis quelques semaines, depuis quelques mois, avec la préparation du concours, plus le fait de l'avoir eu, etc., de prendre plus de recul, plus de hauteur. Et moi je suis quelqu'un qui est un homme d'action, de terrain, et qui là, ben du coup, s'en éloigne un petit peu. Et je le ressens parce que j'ai une autre vision des choses.

Qu'est-ce qui a aidé justement à cet… est-ce que tu vois des ressources particulières, précises, qui ont fait avancer ça ? qui ont déplacé ton point de vue ?

J'en vois une, c'est ma directrice. Qui m'a toujours encouragé dans ce sens-là. Que j'ai vu régulièrement sur mes entretiens annuels et qui me disait « Hervé, faut que vous appreniez à vous détacher, à prendre de la hauteur ». Je pense qu'à force qu'elle le répète, ben on le fait. Et puis ben ma vie professionnelle, mon âge, ma maturité aussi… je pense que je suis en train vraiment de le faire.

C'est-à-dire c'est plus de la réflexion personnelle ?

On pourrait même dire de l'analyse personnelle. Ouais je pense, ouais.

Et tu fais ça tout seul ? tu fais ça avec d'autres gens ? tu fais ça comment ?

Je fais ça surtout avec la Croix-Rouge, là, pour le coup. Parce qu'on me demande aussi, de par mon ancienneté, d'avoir un petit recul aussi sur des problématiques qu'il y a actuellement dans l'association. Donc oui, je prends ce recul un peu naturellement. Et puis je pense un travail sur moi-même aussi qui fait que… on voit pas les choses tout à fait de la même façon. Et puis c'est pour ça aussi, pour faire le lien avec le sujet de ton étude, que du coup, même mon regard sur la mise en situation, pour être un peu pragmatique – parce que je suis quelqu'un de pragmatique – j'aurais parfois tendance à faire des cas évolutifs pour les étudiants, parce que moi, je trouve ça intéressant. Mais parce que moi je trouve ça intéressant. Mais est-ce que ça l'est pour eux ? je suis pas certain.

Tu te poses ces questions-là ?

Bien sûr. Alors qu'avant je me posais pas la question. Je me disais « ils sont motivés, ils sont dans l'action, moi j'adore l'urgence, je leur transmets cette passion, c'est génial ». Mais ils ont le droit de pas aimer ça ! Et puis finalement, je les mets peut-être en difficulté en faisant une évolution ? alors que finalement le cas il peut peut-être durer pas plus de dix minutes, parce qu'on n'arrête pas de me dire que le plus important c'est le débriefing et pas le cas en lui-même ! donc forcément, là-dessus, ça fait réfléchir. Donc je me dis que je pensais que j'avais une bonne méthode, et finalement, ben peut-être que faire un cas simple, entre guillemets, d'un recueil de données, sans évolution, c'est tout aussi bénéfique pour l'étudiant ? Il faut pas penser à soi en fait. Il faut penser… Est-ce que nous on se fait plaisir ? c'est pas l'important en fait. Nous on est pas au centre de la formation. C'est l'étudiant qui est au centre de la formation. C'est en ça je pense que j'ai pris plus de recul.

Le fait de travailler en équipe pédagogique, et notamment de co-animer ces séances – ce qui était nouveau pour toi –

Tout à fait

Qu'est-ce que ça a changé, ou fait bouger chez toi ?

Le travail d'équipe a fait bouger beaucoup de choses, et en fait, paradoxalement j'ai aimé travailler avec les gens avec qui je ne m'entends pas.

Ah tiens donc ?

Puisque c'est… on a tous des affinités – je parle donc d'affects là – on a tous des affinités avec certaines personnes. Et en fait ben finalement ceux qui travaillent pas comme nous, qui… on n'est pas d'accord, ben c'est des gens qui nous apportent des choses, puisqu'ils nous apportent un autre point de vue et qu'ils nous font forcément évoluer nos points de vue. Et ça j'en suis persuadé. Donc ça m'a appris ça. J'ai appris à travailler avec des gens avec qui j'avais pas spécialement d'affinités, avec qui je suis pas forcément d'accord sur certains sujets, et je le serai sans doute pas. Mais ils m'ont permis quand même d'ouvrir ma vision sur certaines choses. Et ça c'est un effet très positif dans le travail d'équipe, et entre autres, sur la simulation.

Est-ce qu'il y a des indices précis que tu pourrais me donner sur l'évolution de ta pratique justement par rapport à ça ? (7')

Laisser plus de temps de parole aux étudiants. Et moins mobiliser la parole. Ça c'est un indicateur où moi j'ai tendance à beaucoup parler puisque j'aime beaucoup leur expliquer ce que je sais parce que c'est une passion, et j'ai appris – mais c'est pas encore parfait - mais un peu à me freiner. À plus écouter et eux, les laisser parler. Ce

que j'ai toujours essayé de faire, mais c'est pas parce qu'on essaie qu'on y arrive. Et puis on se voit pas dans sa pratique. Mais du coup ça c'est concret. Parce que j'ai une de mes collègues qui m'a dit « tu devrais les laisser parler ». Donc effectivement je pense qu'elle a raison. Et accessoirement moi je pense qu'elle devrait moins en dire aussi. (*rires*) mais moi je lui ai dit de la même façon, et je pense que ça lui a apporté aussi d'ailleurs.

Là quand tu dis « elle m'a dit et moi je lui ai dit aussi », c'est-à-dire que systématiquement tu as débriefé avec ton collègue ?

Pas systématiquement. Ceux avec qui c'est venu naturellement. On n'a jamais dit « on débriefe notre séance ».

Ouais, c'était pas planifié.

Informellement parfois si quand même. À la fin « Bon ça a été ? oui, ça a été, salut, bonne journée ». Ou « il est dix-sept heures, bon ben on y va, moi je suis pressé ». Et avec certains, un repas du midi : « tiens, tu te souviens, on a fait cette séance de simulation ensemble, qu'est-ce que t'en as pensé ? ». Voilà. Et on apprend des choses. Et puis même, j'ai eu le cas aussi dans l'autre sens. Je me souviens avoir fait une séance de simulation où il y a eu presque conflit entre des étudiants au moment de la séance, et effectivement, mon intervention a permis de très vite dégonfler ça, et là, c'est ma collègue qui est venue me voir à la fin et qui m'a dit « ben je pensais pas que tu avais cette capacité ». Parce que… on n'était pas quelqu'un avec qui j'avais beaucoup d'affinités.

Ouais, tu le ressentais comme ça ?

Ah ben c'est le cas. Mais quand… je persiste et signe : c'est riche de travailler en équipe même quand on n'est pas d'accord avec l'autre. Et je le vois encore particulièrement à l'école des cadres : il y a énormément de travaux de groupe et… on apprend… alors il y a des groupes libres au début, et puis ben quand il y a pas de groupe libre et qu'on se retrouve imposé – et sur des évaluations – ben faut mettre de l'eau dans son vin, faut écouter les autres, faut savoir accepter qu'on a tort, savoir accepter que nos idées sont pas forcément les meilleures. Je suis sûr que ça, ça me servira dans ma pratique future. J'en suis persuadé. Mais que ce soit dans la simulation en santé au sein de l'IFSI ou dans ma pratique de secouriste, hein, j'en suis persuadé.

OK. Pendant l'année, il y a eu une formation… donc il y avait la formation A que tu avais suivi – dont tu m'avais un petit peu parlé – et puis il y a eu une formation ciblée sur le débriefing pour l'équipe. Tu y as participé ? (9'35)

Non. J'ai pas participé à cette formation.

Parce que tu étais déjà parti ?

Non, puisque on estimait que je n'avais pas besoin de suivre cette formation.

Ah oui ? et tu l'as vécue comment cette…

Bien, parce que je suis plutôt d'accord avec ça. J'en ai pas mal des formations sur le débriefing à la Croix-Rouge, surtout post-attentat. Donc effectivement, moi j'en ai eu un paquet. Par des psychologues, par des psychanalystes, etc. Donc c'est pas forcément des débriefings sur la simulation en santé, mais je pense que j'ai été, ouais, plutôt bien formé au débriefing. Après « plutôt bien », en quantité, après est-ce que la qualité dans la restitution de ce qu'on fait est bonne ? Je ne sais pas.

Je regarde l'heure. C'est bon. Je pense que tu m'as donné pas mal d'éléments importants. Par rapport à… peut-être tes projets justement par rapport à la simulation. Tu dis que là il y a possiblement le mémoire. Est-ce qu'il y a d'autres choses et qui seraient en lien direct avec l'expérience que tu as eu ici à l'IFSI en particulier ? (11')

Alors c'est vrai que sur la formation en simulation, je me dis que si je retourne à l'IFSI après ma formation de cadre, ou même si c'est en service, mais on va partir de l'IFSI… alors effectivement, j'aimerais réfléchir à un mémoire sur le sujet, puisque un, c'est l'avenir, on est tous d'accord, deux, l'HAS développe aussi quand même beaucoup cette méthode pédagogique, troisièmement on sait que c'est aussi très intéressant pour les étudiants : ils sont friands de ces choses-là. Donc ça veut dire que ça les intéresse. Donc finalement il y a quand même beaucoup de points positifs, mais on connait tous aussi les points négatifs. Le côté chronophage, le côté financier aussi. Et du coup, mon objectif, si je reviens à l'IFSI après, dans la simulation, ça serait effectivement je pense de développer l'interprofessionnalité. Qui n'est pas, à mes yeux, suffisamment développée dans la simulation. C'est un petit peu fait ici, hein, on fait troisième année-élève aide-soignant. Mais je pense qu'on pourrait encore plus le faire et sur plein d'autres sujets. Moi j'ai toujours été très axé urgences, mais je pense qu'on pourrait le développer sur beaucoup d'autres choses : sur la manutention des malades, sur le recueil de données, ou même sur des soins de nursing, sur des soins on va dire « classiques ». On n'est pas forcément toujours obligé d'aller vers l'urgence.

Ouais. Là si tu reviens à l'IFSI, par rapport à l'existence du groupe de pilotage. Est-ce que tu envisages les choses différemment de cette première période avant l'école des cadres, ou est-ce que… Enfin comment tu vois ça finalement ? comment tu comptes prendre ta place dans cette activité-là ?

Dans le groupe simulation ?

Dans le groupe ou en dehors du groupe, mais en tout cas aussi par rapport à l'existence de ce groupe.

Ben je pense que j'aimerais bien en faire partie maintenant. C'est-à-dire qu'avant je faisais beaucoup de choses… j'étais beaucoup dans les instances des étudiants, où les étudiants sont représentés. Les conseils de vie étudiante, le côté intégration, etc.

Le côté étudiant…

Voilà. Mais parce que je pense que c'est important aussi d'avoir un cadre formateur qui – alors je dis pas que les autres le font pas – mais qui les comprenne, qui comprenne ce qu'ils veulent exprimer. On sait parfois – parfois, hein, je généralise pas – que la différence d'âge entraine des incompréhensions. Étant un peu plus proche d'eux, parfois je comprends plus ce qu'ils veulent dire, dans leur façon de s'exprimer. C'est pas pour ça qu'ils ont raison et que c'est judicieux, etc. Mais voilà, et du coup c'est vrai que je pense qu'il faut aussi savoir les écouter. Mais on a quand même une directrice qui est très à l'écoute de ses étudiants. Et puis maintenant j'ai des points de repère parce que je suis dans un IFCS où il y a un IFSI, où etc. Et pour rejoindre la simulation, ben peut-être que je lâcherai cette partie-là, peut-être plus pour aller vers le groupe de simulation, parce que je trouve ça vraiment très intéressant, et surtout, comme je t'ai dit, je pense qu'il faut arrêter – et je parle pour moi – de voir simulation égale gestes d'urgence. J'ai beaucoup tendance à voir ça. Et dans les scénarios qu'on fait, dès la deuxième année, c'est exactement ce qui se passe. Deuxième et troisième année, c'est l'accident transfusionnel, c'est… c'est de l'urgence. Et c'est bien d'en faire, mais je pense qu'il n'y a pas que ça. Pourquoi est-ce qu'on ferait pas de l'interprofessionnalité avec des ambulanciers, avec des aides-soignants, mais dès la deuxième année. Et ça peut être même aussi du relationnel. Finalement le mannequin high-tech, très pratique, mais est-ce qu'on pourrait pas faire aussi par exemple un refus de soins chez une personne portant le voile ? qui est une problématique qui va arriver je pense de plus en plus dans les soins, mais qu'on utilise pas du tout actuellement. Ce serait plutôt, voilà, mon hobby, ce serait de décaler vers autre chose.

OK. On va s'arrêter là. Je te remercie beaucoup. *Fin de l'entretien*

4.2. Entretiens avec Irène

Irène – Entretien n°1 – novembre 2015 – durée 1h50

Introduction ➔

Avez-vous des questions par rapport à ça ? (2'52)

Euh… non, en fait… je… je me demande… enfin… j'ai la curiosité de savoir surtout où est-ce que ça va aller… (rires)

Moi aussi d'ailleurs ! (rires)

Donc voilà… parce que c'est vrai que le développement des formateurs… en simulation… c'est vrai que… enfin je veux dire, c'est assez vaste… quand même. Donc vous allez toucher à pas mal de… d'aspects, même si ça reste professionnel, on a euh… euh… enfin voilà, c'est… c'est… il y a un côté un peu… enfin il y a pas… pas que le côté professionnel… il y a une implication personnelle…

Absolument.

Donc je me demande… enfin voilà… enfin je verrai… je suis curieuse de voir le résultat ! (rires)

Moi aussi !

Mais sinon non, des questions, non, je pense que ça viendra après.

D'accord. Bien, cet entretien va durer une heure et demi, deux heures.

D'accord.

Il y a une quarantaine de questions. C'est assez lourd, assez dense. Ces questions, il y en a certaines qui seront perçues par vous comme redondantes. C'est normal. Alors bien sûr, c'est un entretien semi-directif, ça va me permettre, moi, aussi de rebondir… ça doit être quand même relativement souple et adapté…

Oui, d'accord.

(…) 4'12 ➔ 4'35

OK. Alors, première question difficile, vous pouvez me donner votre âge ?

41 ans.

D'accord. Pourriez-vous me parler de votre parcours professionnel, depuis le bac ? (4'46)

Alors mon parcours professionnel… alors j'ai commencé… bac D. La fac aussi, il faut ?

Oui, tout…

OK. Donc je vais faire le déroulé de ma vie. Euh… donc j'ai commencé une année de médecine… Euh, j'ai continué après la médecine des études d'infirmière. Donc trois années d'études. Trois ans et trois mois, à l'époque. Euh… j'ai commencé à travailler à P. Donc j'ai fait mes études dans le nord. Où euh… ben il y avait pas de travail à l'époque. Et donc je suis venue à Paris pour travailler… Je connaissais déjà parce que j'avais vécu en région parisienne, enfin bref, peu importe. Donc à P., j'ai travaillé une dizaine de mois dans un service de médecine générale. Et puis l'été, je faisais des remplacements un peu partout dans ce service-là. Ensuite j'ai démissionné, j'ai été travailler… où est-ce que je suis allée travailler ? Dans le service de dialyse, déjà ?... oui. J'ai travaillé deux ans en dialyse. Oui, c'est ça. Toujours à P. Donc voilà. Après, j'ai travaillé quatre ans en service de néphrologie-transplantation rénale. Après, j'ai fait fonction de cadre… Alors euh… transplantation rénale, c'était à H. Je dis ça parce que c'est… euh… j'ai travaillé dans tout type de structure. Donc tout type de… j'allais dire d'organisation administrative. Donc privé, public, et puis ESPIC… PSPH (participant au service public hospitalier)…maintenant ça s'appelle ESPIC, c'est établissement de soins… je sais plus quoi. Enfin bref. C'est P. C'est privé à but non lucratif, quoi. Donc voilà. Donc j'ai fait toutes ces structures-là. Donc j'ai travaillé à H. en néphro. Ensuite j'ai fait fonction de cadre aux urgences de P., donc toujours H. Ensuite j'ai fait… qu'est-ce que j'ai fait d'autre ?... ensuite, si, j'ai déménagé… je suis allée en province un an… pour… je suis restée qu'un an… et j'ai fait fonction de cadre dans un bloc opératoire. Bon. Ben ça a été un peu l'échec. Euh… mais c'est pas grave, ça m'a appris pleins de trucs quand même. Et euh… apprentissage par l'erreur… voilà (rires) ! euh… et puis… enfin c'était pas simulé, là hein, j'aurais préféré que ça le soit ! (rires) euh… voilà. Donc le bloc opératoire, c'était un bloc urologique, uniquement, ils faisaient que de l'uro. Et ensuite je suis revenue à P., j'ai fait fonction de cadre ici dans un service d'hospitalisation d'urologie. Alors, je vous passe toutes les restructurations et tout ça. Après j'ai fait l'école des cadres…

C'était à quelle époque à peu près ?

2009-2010 l'école des cadres. Voilà. Et puis je suis revenue dans un service de chirurgie… alors il y avait deux postes, ici à J. Il y avait un poste… soit un poste de… en chirurgie-médecine vasculaire, soit un poste à l'IFSI. Et on m'a clairement fait comprendre qu'on allait me mettre en chirurgie vasculaire. Alors à l'époque, je… j'avais pas l'intention tout de suite d'aller à l'IFSI. Ça faisait partie de mon projet professionnel, mais… d'ailleurs depuis la sortie de l'école d'infirmières. Mais… euh… mais bon, voilà. Ça s'est fait comme ça, et puis après je suis partie, je suis restée un an parce que c'était insupportable. Les chirurgiens étaient insupportables. Tout le monde était insupportable. Et puis la fonction cadre de santé dans les services de soins, c'était pas… ça correspondait pas du tout à la représentation et à l'envie de ce que j'en avais. Ouais, enfin à ce dont j'avais envie, quoi.

Malgré votre expérience de faisant fonction avant ?

Oui. Oui, oui. Parce qu'en fait je suis sortie de l'école des cadres et je m'étais dit… je m'étais dit « bon, allez, c'est bon, maintenant t'as des billes, t'as acquis un peu de méthode, tu vas peut-être pouvoir… euh… tu vas peut-être pouvoir, je sais pas, mettre en place des choses intéressantes avec les équipes, des projets de soins pour le service. Enfin, bon. Des choses, enfin voilà, parler de soins, quoi. Mais quand on est cadre on parle pas de soins, on parle administratif… donc voilà, c'était… c'est tout.

Donc vous êtes arrivée à l'IFSI.

Donc je suis arrivée à l'IFSI.

Quelle année ?

Je sais plus. 2011 ?… oui… 2011. Oui, je suis restée qu'un an en vasculaire. 2011. Voilà. C'est pas mal hein ?

Alors, ça fait donc quatre ans. Vous avez suivi des formations particulières dans votre carrière, qui auraient pu… alors en tant qu'infirmière, en tant que cadre de santé, des formations qui ont été particulièrement marquantes pour vous ou déterminantes ?

Euh… oui. Alors il y en a une qui a été marquante… marquante, peut-être pas déterminante tout de suite mais sur laquelle je reviendrai certainement pour plus tard, c'est celle que j'ai eue dans l'année où j'ai travaillé au bloc opératoire, où j'ai eu une formation sur la qualité… et l'hygiène au bloc opératoire. Donc ça c'était très bien.

En quoi elle a été marquante ?

D'abord parce que c'était la première fois qu'on me parlait vraiment de qualité, finalement. Voilà. Et donc c'était un concept que j'avais jamais abordé d'un point de vue… j'allais dire… du soin. Et puis d'un point de vue aussi traçabilité du soin. Enfin pas comme ça. Pour moi la qualité c'était que… on prenait bien soin du patient. Ça rentre en compte mais… euh, mais il y a toute… toute la réflexion qu'on peut avoir sur soi, sur la façon dont on fait les choses et sur quoi mettre en place pour améliorer, je pense que… voilà, ça m'a… Donc voilà, il y avait cette formation-là. Alors après, quelle autre formation ? Les autres formations, je suis pas sûre que ça m'ait vraiment marquée… bon, il y a des formations de management… mais ça c'était plutôt sympa parce qu'on se retrouvait entre collègues… La formation la plus marquante, c'est celle de l'école des cadres… euh… dans le sens où – à part la formation infirmière on est d'accord – celle de l'école des cadres… et c'était pas tant l'école des cadres, mais c'était le master 1, qu'on nous proposait en simultané.

Orientation management ?

Orientation management. Donc voilà. Et ça, c'était assez intéressant, parce que d'abord ça apportait… ça m'a apporté des éléments de connaissances, à la fois historiques et organisationnels. Un peu anthropo, mais assez peu finalement, mais… voilà. Et donc ça donnait un peu une ouverture sur autre chose que son petit coin de table. Ouais, donc ça c'était bien. Euh… et puis bon, l'école des cadres, c'est toujours sympa parce que bon, on rencontre des gens qui sont complètement différents, et qui réfléchissent pas comme vous, quoi. Donc c'est plutôt sympa. Et il y a une autre formation qui m'a… les formations à l'IFSI m'ont toujours… on en a eu une sur l'entretien d'explicitation… euh… alors ça, c'est au début où je suis arrivée à l'IFSI… elle m'a pas tant marquée que ça, mais elle m'a interrogée surtout sur « mais qu'est-ce que c'est que cette affaire ? »… voilà… et puis parce qu'on… parce que là, on rentre dans un autre champ sémantique pour le coup. Et du coup, c'était plus l'appropriation d'un vocabulaire de formateur que… qu'autre chose, que la formation en elle-même. Donc c'était, ouais, c'était sympa. C'était bien… surtout qu'on a fait des jeux de rôle… ou alors je confonds avec une autre, mais bon, voilà. Donc c'était bien ça. Et puis voilà, qu'est-ce qu'il y a d'autre ? Ben c'est tout…. Et puis mon master 2, là. Que je suis en train de continuer, mon management.

Vous êtes en cours de master 2, là ?

Oui, oui. Alors j'ai choisi de le faire sur le management, pas sur la pédago. Peut-être parce que j'imagine plutôt que la pédago se réfléchit à travers les livres, mais bon, c'est… un a priori. Voilà. Et puis, et puis c'est tout. Alors après il y a… mais c'est pas vraiment une formation, c'est l'analyse de pratiques qu'on a entre nous. On fait des analyses de pratiques professionnelles entre formateurs. Donc c'est la directrice qui a… et ça, c'est bien, ça. C'est très bien.

Qu'est-ce que ça vous apporte ?

C'est très bien parce que… déjà, ça met un peu tout le monde sur le même pied d'égalité. On est tous au même niveau parce qu'on vit tous finalement un peu les mêmes choses. Donc c'est un moment, à la fois, un moment de partage, et puis euh… ça nous laisse de l'espace… oui, enfin je pense que c'est surtout ça, l'espace… c'est pas tant l'analyse de la situation, c'est plutôt cet espace de partage qu'on peut avoir entre nous. Et sans… sans direction. Et donc on a une certaine liberté de parole qui justement… même si… bon on parle pas de la direction parce que c'est pas l'objet de ces analyses-là et on est plus sur le plan de… des pratiques, oui, des pratiques pédagogiques. Et les face à face pédagogiques. Alors que ce soit face à face en groupe ou soit individuel. Voilà, voilà. Je crois que c'est tout. Je pense c'est bien.

Alors qu'est-ce qui vous a amenée à devenir formatrice ? (16'33) vous disiez, à la suite de l'école des cadres, c'était votre projet ?

Non, à la suite de l'école d'infirmières !

Ah, d'accord, je n'avais pas compris.

Après l'école d'infirmières, j'ai dit « non, mais ça va pas être possible, ces études-là, on peut pas les continuer comme ça, on prend les étudiants pour des cons ! ». Je vous le fais simple. (Rires).

Ah oui ? Et qu'est-ce qui vous faisait dire ça ?

Alors d'abord parce que… d'abord, d'abord, il y avait le principe… alors ça, c'est très étudiant, le principe des cours obligatoires. Le principe du cours obligatoire, c'était quelque chose qui me heurtait assez, et je trouvais qu'il y avait pas de cohérence, on va dire, entre le discours des formateurs « on vous autonomise, etc. » enfin voilà, toujours ce discours là-dessus… et puis la réalité, ce qu'on nous demandait de faire là. « OK vous êtes autonomes, mais vous êtes obligés de venir en cours ». Je fais « c'est quoi ? Si je suis autonome, pourquoi on m'oblige ? ». Donc… il y a que maintenant en arrivant à l'IFSI que j'ai compris finalement que dans le référentiel de formation que c'était marqué qu'il y avait des cours obligatoires, quoi ! Mais ça, à l'école, on nous l'a jamais expliqué ! ou alors en tout cas, j'en ai pas souvenir. Ce qui est possible aussi que j'en aie pas souvenir. Parce que c'était certainement pas ma préoccupation du moment. Voilà. Et donc je trouvais qu'on était pas tellement impliqué non plus… alors il y avait un BDE, mais euh… ouais… je trouvais que ça manquait d'implication. Enfin bon. Ouais. On subissait un peu. Et donc j'ai dit « je vais être directrice d'école d'infirmières ».

Ah carrément ?

Ben ouais. Tant qu'à faire ! (rires).

Pour changer ça ?

Oui. Pour changer ça. Bon après on comprend que c'est pas en étant directrice qu'on change les choses ! Vaut peut-être mieux être ministre de la santé… ! et encore… Donc voilà. Mais bon, j'étais assez vindicative….

OK. Donc c'est un projet très ancien, qui s'est concrétisé beaucoup plus tard, du coup ?

Qui s'est concrétisé beaucoup plus tard, parce que… enfin beaucoup plus tard, pas tant que ça, parce que finalement ça fait quatre ans, j'avais pas quarante ans !

Oui, c'est vrai !

Donc… mais qui s'est concrétisé parce que… euh… d'abord par curiosité. Et puis parce que, j'avais envie de… ma perception de la formation, elle était plus en lien avec… l'accompagnement des étudiants. Etre un peu un coach. Voilà. Je pense que c'était dans cet esprit-là que… que je me suis dit, ben voilà, je vais faire de la formation… alors ça tombait bien parce que le référentiel… enfin je veux dire le référentiel de formation venait juste de changer. Et puis bon, ça cadrait complètement avec le référentiel donc euh… donc ça tombait plutôt bien. Et puis… oui, c'était plus cet esprit-là. Parce que déjà, ce côté coach, on l'a avec les équipes… et c'était ça qui m'intéressait. Donc voilà, je me suis dit ben « pourquoi pas la formation ? ». Je crois que c'est ça. Je crois pas, je suis sûre que c'est ça. Est-ce qu'il y a autre chose ? Ouais, je pense que la motivation première elle est là, l'accompagnement.

OK. Accompagnement ? Coach ? Pour vous c'est…

Non, c'est pas tout à fait la même chose, mais… euh… mais c'est associé. C'est associé en fait… un peu comme un coach d'une équipe de… d'une équipe sportive. Donc… voilà, il y a un but à atteindre et euh… voilà, je vous accompagne à la façon dont… à utiliser des moyens pour pouvoir atteindre le but.

Le but, c'est en termes de performance ou c'est en termes de…

En termes d'acquisition du diplôme d'Etat. C'est… le but il est là. Et euh… pour acquérir ce diplôme d'Etat, il faut valider plusieurs compétences, etc., comment je vous accompagne pour… voilà. A quel niveau vous êtes maintenant ? comment vous pouvez faire pour… ? on y arrive, on n'y arrive pas…

Y a-t-il eu des expériences qui vous ont particulièrement marquée dans votre parcours de formateur cette fois-ci, qui auraient été, qui seraient déterminantes dans votre construction professionnelle comme formateur.

… alors… qu'est-ce qu'il y a comme situation déterminante… je pense qu'il y en a plusieurs, mais… alors c'est assez étrange… alors construction… ouais, je dirais que ça a dû faire partie de la construction de mon… identité de formateur. Alors c'est une… c'est très, très bizarre… J'avais une collègue… Je suis arrivée… euh… donc depuis mon expérience de formateur, hein ?

Oui…

Alors, je suis arrivée donc en juillet… donc j'étais avec les première année, on était un groupe de collègues. Il y avait une de ces collègues-là qui… j'allais dire représentait… tout ce que je ne voulais pas être. Et… en même temps, c'était quelqu'un que j'aimais bien parce qu'elle était sympa. Parce que… ben voilà, on discutait de tout et de rien comme on peut discuter de tout et de rien avec n'importe qui mais voilà… je veux dire, elle était agréable et…enfin agréable mais pas toujours… enfin c'était assez bizarre. Et en fait je me suis identifiée à elle par opposition finalement.

Un contre-modèle en quelque sorte ?

Exactement. Et pourquoi ? Parce que elle était justement très insistante avec les étudiants, et que moi, j'étais partie dans l'idée que… pour revenir à mon idée quand j'étais étudiante et que je sortais de l'école, qu'il fallait autonomiser les étudiants, les laisser autonomes et les considérer comme des adultes. Comme des adultes pensants, et penseurs. Qu'ils avaient un cerveau et qu'il fallait qu'ils s'en servent. Parce que c'était ça mon idée. Elle était… Pour moi elle avait un comportement avec les étudiants qui était très infantilisant. Et euh… en plus de ça on travaillait ensemble sur les absences des étudiants et – je faisais toujours tout toute seule et ça m'énervait, forcément… mais bon peu importe, ça c'est pas très grave – mais en tout cas elle avait un comportement infantilisant avec les étudiants, et moi je me disais « ça va, quoi ! ». Et du coup, les étudiants s'en plaignaient et alors mon positionnement par rapport à ça… - parce que les étudiants venaient me voir, moi j'étais nouvelle – euh… bon, les étudiants de première année, ils étaient comme moi, ils arrivaient… ça c'était pas grave, mais ils venaient me voir parce que, je pense, ils savaient qu'il était possible de parler… et alors il était très difficile pour moi, et c'est là que j'ai appris à… ce positionnement de formateur… Ils venaient me voir… se plaindre à moi, de cette personne-là. Et là, moi je me suis dit, mais pas ça ! là il y a un truc, il faut que je fasse corps aussi avec l'équipe pédagogique pour… euh… j'ai pas à rentrer dans ce jeu-là ! Donc j'ai essayé de les renvoyer devant leurs responsabilités. Que s'ils avaient quelque chose… et s'ils devaient se plaindre d'un formateur à quelqu'un, c'était chez la directrice qu'il fallait aller, pas à moi. Que j'étais pas la bonne personne. Et surtout que… voilà, il y avait certes un comportement quelque part, mais en face il y avait un autre comportement… il fallait qu'ils se posent la question sur ce que leur comportement a pu générer aussi. Enfin c'était très, très étrange. Bref, je pense que ça a bien constitué… mon identité…. A construire mon identité de formateur. Je pense que ça c'était important. Après il y a eu Josie, avec qui – vous l'avez vue hier – avec qui j'ai beaucoup travaillé, j'allais dire sur la technique… dans le sens… comment on construit un cours, c'est-à-dire comment on y pose des objectifs pédagogiques, comment on organise finalement… c'est quelqu'un qui est très carré, qui est très organisée, outillée, aimable, beaucoup de choses là-dessus… et peut-être, je suis en train de me dire, c'est plus par les gens finalement… mais enfin bref. Et euh…il y a Josie qui m'a aidée, qui a contribué aussi à… à ces expériences. Plutôt positives d'ailleurs. Même très positives.

Alors vos conceptions ou croyances en matière d'enseignement – vous avez déjà évoqué un peu la question en parlant de coach et d'accompagnement – il y a d'autres choses qui vous viennent comme ça, sur vos conceptions finalement, pour faire votre métier pour former des infirmiers ? (27'28)

Euh… je sais pas… il y a, ça c'est sûr, le coaching. Il y a… euh… au-delà de ça… je crois que je pense qu'on peut… c'est d'arriver… euh… à les faire… euh… Enfin je suis en train juste de penser à l'étudiante que j'ai vu ce matin pour son mémoire… à les faire verbaliser eux-mêmes comment ils voient les choses ou comment ils les réfléchissent. Mais… euh, ça c'est pas facile… parce qu'on a tendance à dire les choses à la place d'eux, oui. Et ça c'est vraiment difficile.

Donc ça, ça résumerait un peu votre approche ?

Ouais. Et puis euh… on leur demande d'être adulte… donc les traiter comme des adultes. Sauf que. (rires). Sauf que c'est pas si simple. Parce que malgré tout il y a un cadre social qu'il convient de respecter. Et je pense à des choses toutes simples, du genre arriver à l'heure en cours. Voilà, il y a un cadre à respecter, il y a des règles sociales de… le Baba de la bonne conduite en société. Et donc on se retrouve quelquefois dans une position plus d'éducateur que de celle qu'on souhaiterait avoir absolument, d'accompagnateur… auprès de quelqu'un qui réfléchit, qui a un cerveau et qui s'en sert. Ouais chouette ! Et ben là quelquefois, ça c'est pas possible, donc il y a… un voyage finalement entre l'accompagnement à… j'allais dire l'acquisition… c'est pas tant de connaissances, c'est plutôt dans l'acquisition d'un positionnement professionnel. Et euh… et puis l'éducation nécessaire… parce qu'il y en a qui… enfin je sais pas, je suis pas assez forte en psycho, je sais pas… c'est une façon de se confronter à l'autorité et voilà, de dire ben j'existe et c'est comme ça. Enfin je sais pas si vous voyez ce que je veux dire…

Oui. Je vois à peu près. D'une manière générale, qu'est-ce qui vous attire le plus en termes de méthodes ou de formats pédagogiques ? (31'02)

Alors. Petits groupes. Toute la simu. La… le retour réflexif sur l'action. Donc ça veut dire quoi, donc il y a la simulation. Les analyses de pratiques, ça me plait bien. Même si au départ j'aimais pas ça. Au départ, j'aimais pas

ça parce que je… je savais pas comment m'y prendre. Ouais les analyses de pratiques. Et puis les analyses par problème, je trouve que c'est sympa, ça. Parce que finalement on les voit réfléchir, on les entend réfléchir. Et ça c'est… ouais, les analyses par problème j'aime bien. Au départ j'étais assez réticente parce que… la proposition venait d'en haut… c'est bête ! (rires). Mais bon c'est comme ça. Et euh… et puis la simulation est arrivée.

Donc on reviendra sur la simulation bien entendu. Si je vous pose la question comme ça : qu'est-ce qui vous fait avancer dans votre métier au quotidien ? (32'31)

Euh… la nouveauté. Voilà. Je crois que c'est tout. Et je pense que c'est… ah oui, après il y a l'ambiance dans l'équipe, etc. bien sûr. Mais ce qui me fait avancer dans le travail, en général, vraiment c'est les choses… c'est de pas s'inscrire dans la routine, ça c'est sûr. Parce que c'est… euh… c'est la nécrose du cerveau de s'inscrire dans la routine ! (rires) voilà.

Comment vous vous décririez en tant que formatrice ?

Euh… (rires)…

Je sais c'est pas une question facile…

Oh là, là… je sais pas… (long silence)… je sais pas… je dirais attentive… pfff…. Je sais pas… je dirais sympa mais juste. Euh… c'est même pas sympa… c'est… en tout cas j'essaie de l'être, juste. Et équitable. Ouais, je pense que c'est ça. Je me décrirais comme ça. Plutôt juste, équitable et… mais en fait, c'est vachement difficile, hein ?

C'est une question très difficile…

Je crois que je vais vous la renvoyer la question ! (rires)… non, parce que c'est pas exactement ça… parce que c'est trop… parfait. Enfin je veux dire… Je sais pas du tout. Alors si, j'essaie de me rendre… enfin si je décris un peu ce que je fais, c'est que j'essaie de me rendre disponible autant que faire se peut. Sans pour autant être corvéable. Et puis je crois que je suis dynamique. Voilà. Voilà comment je crois que je me décrirais.

Comment pensez-vous avoir développé vos compétences quand vous avez débuté comme formatrice ? (35'12)

Comment je pense avoir développé mes compétences quand j'ai débuté comme formatrice ? ben je vais vous dire, sur le tas. Comment je les ai développées ? en faisant. En faisant, en demandant à mes collègues, en qui j'avais confiance, si ce que je faisais c'était bien, pas bien. Alors j'ai eu beaucoup de mal à demander aux autres parce que, en fait, quand on est dans un service de soins, eh ben on est seul sur la terre (petit rire). On se débrouille avec ce qu'on a et donc j'ai toujours pris des décisions seule en fait. Quasi seule. Sans vraiment en référer au cadre sup, parce que des fois… et puis les décisions, c'est des décisions dans l'immédiateté. Donc au fur et à mesure justement de certaines… alors c'est pas vraiment des erreurs mais certains faux-pas, du style je répondais tout de suite aux étudiants alors que c'était peut-être pas ça qu'il fallait faire, où le temps de la réflexion s'imposait… euh… je pense que j'ai appris comme ça… et puis oui, en faisant. Et puis en travaillant aussi beaucoup sur… euh… je travaillais beaucoup sur les TD. J'intégrais beaucoup de choses sur comment… oui, alors que maintenant je le fais beaucoup moins.

Vous étiez dans des ressources de contenu ?

De contenu, oui. Et maintenant beaucoup moins. Oui. Beaucoup moins. Parce que… alors si, dans des recherches de contenus, forcément, puisqu'il faut bien apprendre… j'allais dire aux futurs infirmiers, ce qu'ils font, comment ils le font, pourquoi ils le font… Mais… mais beaucoup moins. D'abord parce que je cible plus ce qui est mon domaine d'expertise. Alors que peut-être au début je ne ciblais pas forcément – parce qu'on travaille par compétence – donc on est référent de compétence, et pas d'unité d'enseignement. Et aussi dans la mesure où on ne fait pas que les TD des compétences qu'on a à charge, il y a des choses dans lesquelles on s'inscrit qui sont pas du tout mon domaine d'expertise et pour lesquelles il faut travailler. Donc voilà. Je travaillais beaucoup, j'ai appris sur le tas. Et en demandant. Et en me plantant un petit peu aussi. Et puis en demandant à mes collègues. C'est ça.

Donc on va passer maintenant à la simulation. Alors première chose, j'ai donc cru comprendre que vous aviez une place particulière avec cette activité simulation. Vous pouvez m'en parlez ? (38'32)

Oui, je vais vous en parler… c'était un challenge pour moi. En fait je marche comme ça. Je vous ai dit, j'aime la nouveauté. Donc ça va avec. En fait il y avait un groupe de simulation qui s'est créé en 2012, dont le chef de projet était une de nos cadres formatrices qui est partie. Je faisais pas partie de ce groupe de simu. Et puis j'entendais parler les copines qui faisaient de la simu, machin, etc., mes collègues à côté, « ouais, ça prend beaucoup de temps », des choses un peu négatives…

Des choses un peu négatives…

Un peu négatives. La chef de projet qui râlait parce qu'on n'avait pas assez de temps, parce qu'on n'avait pas assez de machin, parce qu'elle avait trop de boulot, etc.… Je me disais bêtement « oh, ben c'est parce qu'elle est pas bien organisée ! » (rires). Comme tout bon cadre qui se respecte, hein, s'il n'y a pas le temps, c'est toujours le même problème, c'est qu'on est mal organisé ! (rires). C'est faux… Et puis euh… j'ai discuté un petit peu et en fait, quand on est à l'extérieur du groupe, on comprend que c'est une espèce de nébuleuse, une espèce de mystère. Et puis cette cadre est partie, a démissionné. En laissant des consignes à la directrice en disant bon ben voilà, pour cette formation – parce que c'est une formation qui est particulière – machin, etc. La directrice a fait un appel à l'équipe pour savoir qui souhaitait le poste. Alors c'est un poste… quand elle a envoyé le… la fiche de poste – si on peut appeler ça une fiche de poste – les missions on va dire, du poste qu'elle créait, euh… - c'est pas une création de poste, c'est un détachement de cadre formateur – donc ça veut dire que s'il y avait ce cadre formateur là qui était extrait de l'ensemble de l'équipe, toute sa charge de travail, évidemment, serait répartie sur l'ensemble de l'équipe. Donc, j'ai dit « c'est quoi cette affaire ? », et puis j'interroge mes copines dans le groupe. Et puis je dis « il y a personne dans le groupe qui veut le faire ? », elles disent « non, non la fiche de poste, c'est bâtard, c'est fourre-tout ». Je dis « ouais, je suis d'accord avec vous, c'est fourre-tout, mais moi, il y a un truc qui m'intéresse, c'est marqué « recherche ». » Je me suis dit « voilà, on va peut-être évaluer si nos méthodes pédagogiques sont efficaces, comment elles sont efficaces, tout ça… » Bon, ce qui est pas choses simple, hein, on est d'accord… et puis hein, il y a tellement de facteurs qui entrent en jeu… Voilà. Et donc, j'ai réfléchi à la question et je me suis dit « bon allez, ça a l'air d'être intéressant ». Du coup, j'ai lu des trucs sur la simulation, des articles… elles m'ont donné aussi plus d'informations, j'ai été voir –on a un dossier informatisé partagé, qui est bien – donc j'ai été voir dans les petites banettes « projet simulation » ce qu'il y avait. J'ai trouvé que c'était quand même bien cette affaire, c'est vrai !

Vous ne connaissiez pas du tout avant ?

Non, je ne connaissais pas. Enfin je connaissais par les bruits de couloir quoi. Par aussi les compte-rendu de réunions, par ce qu'il s'en disait, etc., par… je croise une personne âgée dans le couloir… c'est pas une personne âgée, c'est un acteur déguisé ! (rires) Oui, et puis bon, ça avait quelque chose de… et donc ben du coup, j'ai dit « bon, ben, j'y vais ». Je l'ai dit à la directrice, je lui ai dit « bon, ben, voilà, moi je propose ma candidature parce que… »… et puis je terminais aussi un cycle de formation des étudiants. C'est-à-dire que les étudiants, ils étaient sortis, ils étaient diplômés. Et euh… et… et c'est là que l'affect rentre en jeu… je me disais « mais je les aimais trop mes étudiants ! » (rires). Je peux pas en avoir d'autres, c'est pas possible ! et puis… oui, enfin bon, c'était rien d'extra… j'étais contente qu'ils aient leur diplôme et tout… enfin, voilà, c'était le moment. De toute façon, si je change pas là… euh… parce que j'avais le projet aussi de pas rester à l'IFSI hein. Donc si je change pas là, je changerai pas et l'année prochaine je me tire. Voilà. Donc je me suis dit, je vais me lancer dans cette aventure. Et je regrette pas du tout.

Donc ça c'était quand ?

L'année dernière.

Donc ça fait un an que vous occupez ce poste-là.

Ça fait un an… un peu plus.

Donc du coup, votre activité elle est complètement centrée là-dessus ou est-ce qu'il y a… quel volume ça représente la simulation dans tout ça ? (43'54)

Dans mon temps de travail ? 80%. Je l'évalue à ça. 80%. Ouais.

Ça vous fait combien de séances animées par an à peu près ? en gros…

Alors l'année dernière j'ai compté, il y en avait 64.

Ah oui, ça fait un beau volume…

Ah non attendez, je confonds, c'est pas 64… je l'ai noté quelque part… (elle cherche sur son ordinateur), non c'est en heures ça… non, ça fait plutôt une trentaine, excusez-moi. J'ai dû confondre avec les heures.

D'accord. Formation IFSI, IFAS, AP…

Oui, les deux, les trois.

Pas formation continue pour l'instant….

Non, non.

Mais c'est en projet visiblement…

Oui, c'est en projet.

Donc la simulation vous l'utilisez pour… sur toutes les années… en lien avec les compétences ?

Compétences 1, 6, 4… On fait la transfu en semestre 4… et la transfu, c'est un peu urgences aussi hein… donc… D'ailleurs c'est un combat. Enfin c'est un combat… disons que ça fait… c'est un sujet polémique on va dire… ces séances de simulation en transfusion. Parce que moi je les assimile davantage à des simulations… à des situations d'urgence, que des simulations transfusion…

Procédurales ?

Voilà. Enfin… Oui. C'est pas du procédural, ça c'est certain. On fait du procédural et on fait du pleine échelle aussi, parce que c'était situation de transfusion et situation de crise.

Incident transfusionnel ?

C'est ça, gestion d'un incident transfusionnel. Voilà, accident de surcharge, OAP… donc pour moi, c'est plus de l'urgence que… c'est plus de la gestion de l'urgence que de la gestion de transfu. Bon c'est associé à l'unité 4.4.S4. Après, je veux dire, c'est des astuces de volume horaire entre les unités d'enseignement… Ce qu'il y a c'est qu'il faut que ce soit clair dans les objectifs pédagogiques. Voilà. Alors oui, on fait sur toutes les années, on fait sur AS et AP. Et cette année, on a mixé, infirmières et aides-soignantes. Et là hier, on a discuté de faire… de mixer infirmière-aide-soignante et infirmière-AP. et donc voilà, on va réfléchir à la façon d'organiser ça, parce que c'est pas évident puisque ça fait du volume horaire pour beaucoup de gens, et puis il y a un déséquilibre aussi entre les étudiants AP – ils sont trente-cinq - et puis les infirmiers – qui sont cent vingt – donc euh…

Donc c'est une activité qui monte en puissance ?

Oui. Complètement. Et je pense qu'il faut tout le temps la renouveler.

Pourquoi ?

Parce que… après… enfin, renouveler… et de la travailler je veux dire. Parce que si on rentre dans une routine, euh… c'est comme tous les TD finalement… sinon rentre dans la routine du TD, on va se retrouver dans une situation… dans une espèce de confort… statique… où euh… c'est vrai que c'est confortable, des fois j'apprécie de faire le TD, ça fait dix fois et puis je me mouille pas trop, je fais mon petit truc, très bien, super…. De temps en temps ça fait du bien, hein, je dis pas… parce qu'il faut se reposer de temps en temps. Mais la simulation c'est quelque chose qui est dynamique. Et d'abord, qui doit être au plus proche de la réalité du terrain. Donc si on veut être au plus proche de la réalité du terrain, faut être en contact avec le terrain. Et euh… il faut être au fait aussi… des avancées techniques, des avancées médicales, même si ça avance pas forcément à la vitesse grand V dans les services de soins. Mais voilà… il faut toujours être en alerte. C'est ça que je veux dire.

Ça c'est ce qui vous attire dans ce format-là ?

Ah oui, clairement. Parce que, en fait, je crois que la crainte que j'avais aussi… mais c'est l'image aussi que… enfin c'est pas l'IFSI qui le véhicule mais c'est l'image qu'on se fait quand on est dans les services, c'est que… l'IFSI c'est plan-plan… Et… notamment, je suis ravie que ça le soit pas. Parce que si ça l'avait été je crois que je serais pas restée. Et puis c'est vrai que c'est agréable de… oui, de toujours réfléchir à des choses nouvelles. Et puis de faire autre chose, et puis d'être... d'être en mouvement. Alors je dis pas d'aller trop vite, c'est pas ça le sujet, mais… c'est le côté qui est sympa.

Alors à part le côté très dynamique et toujours remis en question finalement, qu'est-ce qui vous attire particulièrement dans ce format ?

Il y a… alors il y a plusieurs choses. Il y a le rapport qu'on a… Je pense que c'est une des premières choses, c'est le rapport qu'on a avec les étudiants qui… je vais essayer de réfléchir… qui est différent de celui qu'on peut avoir quand on est dans un cours traditionnel. Ça c'est sûr. Parce que… on n'est pas sur un mode de… on n'est pas sur un mode d'apport de connaissances. Je trouve pas mes mots. Mais on est plus sur… sur la recherche plutôt de la compréhension de la situation. Et donc, dans cet état d'esprit-là, la relation… j'allais dire formateur-étudiant, elle est… elle est plus justement sur le mode d'accompagnement des étudiants à la réflexion qu'ils peuvent avoir sur la situation qu'ils ont soit observée, soit vécue. Donc on est plus sur, justement, ce que je cherchais au départ quand je suis venu dans la formation. Voilà, cet accompagnement à les aider à réfléchir à ce qu'ils ont fait, ce qu'ils ont produit. Et donc ça change forcément les rapports. Parce que d'abord on est en tout petit comité. Et qu'il y a aussi une liberté de parole. On offre aussi la liberté de parole aux étudiants. Et donc je trouve qu'il y a une espèce de

climat de confiance qui se fait entre le formateur et l'étudiant… alors c'est pas toujours le cas, j'ai l'impression… mais en tout cas, qu'on essaie d'instaurer avec les étudiants. Et c'est ce côté-là justement qui est bien. … c'était quoi la question ?

Qu'est-ce qui vous attire dans ce format ?

Ah d'accord. Qu'est-ce qui m'attire ? donc il y a ça qui m'attire. Mais ça on ne le retrouve pas seulement dans la simulation. Oui. On le retrouve aussi dans… ouais… et donc spécifiquement dans la simulation, il y le côté jeu. Il y a le côté poupée mannequin, hein. Alors je sais pas si c'est parce que je suis une fille mais euh (rires)… on pourrait faire une analyse psychologique là-dessus ! (rires)… sur l'attrait des formateurs et formatrices….

Et en quoi il vous attire ce mannequin ?

Ben… c'est vrai qu'il est pas très beau ! (rires)… Non, non, non, c'est vrai que c'est le côté high-tech. Le côté high-tech et le côté jeu. Et puis le côté reproduction de ce que nous, on a pu vivre aussi. C'est notre métier, quoi. Vous voyez ce que je veux dire ? On reproduit, d'une certaine manière, ce qu'on faisait avec les étudiants quand on était infirmière. Je dis « d'une certaine manière », parce que bon, on n'avait pas le recul, la méthodo du débriefing, etc., mais voilà. Ouais. Je crois qu'il y a ça. Et puis il y a le côté technique aussi…. Enfin bon. Le côté vidéo. Et puis le petit côté d'adrénaline, hein, c'est bien… même si j'ai jamais fait d'urgences de ma vie.

Oui, vous n'avez pas fait d'urgences, effectivement…

Non. … ah si les urgences de P. Mais j'étais cadre alors c'est pas pareil.

Ah oui. Eh ben oui, combien de temps ?

Pas longtemps, un an.

D'accord.

Et puis cadre ça compte pas.

Allons bon ! (rires)

Non, je rigole. Si les copines elles m'entendaient…

Est-ce que vous-même, vous avez expérimenté la simulation en tant qu'apprenant ? (54'25)

Oui.

Dans quel contexte ?

Dans le contexte de formation.

Quelle formation ?

C'était un masterclass à A. Cinq jours. Et donc je suis tombée sur une situation… enfin je sais pas si c'est ça que vous voulez savoir ? enfin bref. Je suis tombée sur une situation d'un état de mal asthmatique, justement dans un contexte d'urgence dans un service d'urgences. C'était bien… et en fait je vous avoue que j'ai pas aimé du tout ! (rires)

Vous avez pas aimé quoi ?

Etre acteur ! D'être acteur…. mais c'est beaucoup trop stressant ! Là, les pauvres, franchement je les plains… en fait… je sais pas… je sais pas si j'ai aimé ou si j'ai pas aimé. Mais j'ai trouvé que la position était très inconfortable.

Qu'est-ce que, du coup, ça vous a apporté pour votre position de formateur ?

Justement de prévenir les étudiants que on sait qu'ils sont stressés, qu'ils vont être stressés et que c'est normal, et qu'on va prendre en compte leur situation de stress. Voilà. Que ça, c'est…

Vous l'aviez mesuré avant, ça ?

Non. Non, non. Non, pas à ce point-là. Mais… et c'est vrai que le regard de l'autre il est… enfin je veux dire que même s'il n'y a personne dans la chambre, on sait qu'il y a les caméras donc… Donc en fait ça fait… ça je leur dit… Mais la différence, c'est que le débriefing qu'on a fait sur la situation, franchement, je l'ai trouvé… ultra-light.

Là-bas ?

Là-bas, en formation. Oui. Je l'ai trouvé ultra-light. J'ai trouvé que c'était… moi j'avais besoin qu'on me dise des choses. Et puis j'avais besoin d'en dire aussi. Sauf que… et c'est pour ça que je m'interroge aussi sur, justement, la gestion du travail d'équipe, parce que débriefer une équipe, euh… je pense qu'il faut qu'on s'y mette à plusieurs quoi. Parce que, là, dans la situation qu'on a faite, on était… il y avait une autre infirmière avec moi, donc on était deux infirmières. Euh…un médecin qui arrivait après-coup une fois qu'on l'a appelé. J'avais le téléphone… enfin bref. Donc on était trois ou quatre et… débriefer quatre personnes… je veux dire, euh, l'attention n'est pas égalitaire. Là je parle bien d'égalité, je parle pas d'équité. Pas égalitaire. Et je pense que c'est important que ce soit le même… enfin, moi, quand j'ai vécu ça, je pense que j'avais besoin aussi d'un temps qui m'était consacré. C'est bizarre, hein ? bon, après, évidemment j'ai pris du recul, voilà, c'est pas le problème, je suis pas… affectée plus que ça.

OK. Vous utilisez donc un mannequin. Votre rapport à l'aspect technique, j'ai cru comprendre que c'était quelque chose d'aisé pour vous… (58'05)

Oui. Sans problème.

Ça vous plait ?

Oui. Non, c'est vraiment pas un problème. Et d'ailleurs, plus c'est technique, mieux… plus ça me plait. Mais bon, après… après, c'est le mannequin. Donc ça reste un objet et c'est pas… c'est le côté, oui, technique, parce que… on se sent un peu plus puissant avec de la technique que sans technique. Mais pfff… c'est le mannequin. Après, moi j'aime beaucoup aussi quand on a des patients standardisés.

Alors c'était l'objet de la question suivante, c'est du coup, votre rapport à l'artéfact acteur ?

Oui, mais justement. Moi, j'aime bien quand on a nos acteurs parce que ils sont… ça donne une autre dimension dans le soin. En fait, c'est peut-être une dimension 2D et une dimension 3D. Je sais pas comment dire ça, mais on a…

De l'épaisseur ?

Oui. On a de l'épaisseur avec le patient standardisé. On a le retour du patient. Et ça, les étudiants ils aiment. Ils aiment parce que, même si on leur fait un retour du patient quand il y a le mannequin, le mannequin il est inerte, hein. Et le retour du mannequin, c'est le retour du cadre formateur qui a fait la voix du mannequin. Donc je veux dire il y a une distance, entre le formateur, le mannequin et l'étudiant. J'allais dire il y a presque une double distance entre… même si on est dans un contexte différent mais il y a une distance… Non le formateur c'est bien parce qu'il fait un retour… Non, le patient c'est bien parce qu'il fait un retour… il fait un retour – pas de l'acteur – mais il fait un retour du patient ! Donc je trouve que ça donne autre chose… et là, les étudiants évaluent davantage l'impact sur le patient de ce qu'ils ont pu produire. Sur le questionnaire de satisfaction, ils le disent.

Ça aurait des vertus pédagogiques supérieures au mannequin ?

Alors ça, je saurais pas vous dire. Ça a plus… ben une des vertus pédagogiques c'est sur le soin relationnel. Oui, sur le soin relationnel, ça c'est certain.

Je vais vous poser une question où je vais vous demander de vous positionner entre quatre choix…

Ah non ! Choisir c'est renoncer ! (rires)

Diriez-vous que votre engagement dans la simulation relève, premièrement du registre du consentement (…)

Ben qui est supérieur à ça ! Donc quatre ! Clairement, clairement.

De quelle manière ?

J'y consacre du temps personnel… en tout… ou presque tout. Parce que le soir j'ai mon bouquin, là, de Granry, sur ma table de nuit.

Ah, c'est carrément un livre de chevet !

Oui, c'est mon livre de chevet ! (rires). Non, mais c'est vrai en plus, il est sur ma table de nuit en ce moment ! et puis surtout que, hier on a parlé du débriefing, par exemple de la formation… parce que là, on est en train de chercher à former l'ensemble du personnel, pas forcément à la simulation, mais… parce que quelquefois c'est un peu redondant… enfin je veux dire, on a l'expérience, là. Toute l'équipe a au moins un an d'expérience. A au

moins trois ou quatre sessions à son actif. Et donc faire une formation au débriefing. Et donc je recherchais justement… et puis on s'est posé la question de l'utilisation de la vidéo dans le débriefing. On s'est dit d'abord on va peut-être former tout le monde au débriefing et ensuite on verra l'utilisation de l'outil vidéo. Donc voilà. Et donc je regardais dans le bouquin de Granry ce qu'ils disaient sur le débriefing. En fait ils ne disent rien. Ils ne disent… mais rien ! (rires)

Qu'est-ce que vous attendiez ?

J'attendais… alors j'attendais en fait sur l'utilisation de la vidéo, plus précisément. Je cherchais ça. J'attendais des indications sur voilà, comment on utilise la vidéo ? Est-ce que… il y a besoin de… alors j'ai pris d'autres choses, là, il faut que je lise d'autres trucs. Mais est-ce qu'il y a besoin de, je sais pas moi, d'une charte d'utilisation de la vidéo ? Parce que moi, c'est comme ça que j'imagine les choses, hein… je me dis « on peut pas utiliser la vidéo comme ça », parce qu'on veut utiliser la vidéo. Sur quels points on revient sur la vidéo ? Quel impact l'image de l'étudiant… quel impact ça a sur l'étudiant de se revoir en situation ? Est-ce que c'est pas plus générateur de stress ? générateur de repli aussi ? enfin voilà… alors peut-être qu'il faudrait plus que je lise de la psycho que… ? enfin bon. Euh… voilà, je cherchais un petit peu sur quels points particuliers… est-ce qu'il faut que dans chaque session, pour que ce soit équitable pour toutes les sessions à l'IFSI par exemple, il faut qu'on se dise « pour chaque session, la vidéo elle est utile pour tel objectif » ? Mais… enfin, on peut pas décréter les choses comme ça… parce que ça dépend aussi de ce qui se passe dans la situation ! Bon, c'est… voilà, j'attendais d'avoir des éléments de réponse, en tout cas plutôt des éléments de réflexion, pas des éléments de réponse, parce que faut pas non plus… si on a tout comme ça, c'est pas… voilà. Plutôt des éléments de réflexion, oui. Et en fait j'ai rien appris. Donc bon, faut que j'aille les chercher ailleurs.

Donc vous investissez du temps…

Du temps, oui. Et puis aussi, j'investis du temps non seulement dans les lectures, etc. et dans la réflexion personnelle, mais aussi dans la… comment on appelle ça ? euh… par exemple… je sais pas je vais faire une brocante, un truc… hop, ça, ça pourrait servir.

Vous êtes toujours en alerte en fait…

Oui. Après c'est tout hein.

Qu'est-ce que ça vous coûte ?

Rien. Je crois pas. A part un peu d'argent quand je dépense… et encore je me le fais rembourser, donc… Non, rien, ça me plait, quoi ! ça me plait… je trouve ça… ouais, ça me plait. Je dis pas que je ferai ça tout le temps, mais euh… ouais, ça me plait.

Vous vous êtes formée comment ? (1h05'58)

Ilumens. Donc master class. Cinq jours. Et par mes lectures. Et par les conseils de mes collègues. Et j'ai pas été tutorée au débriefing.

D'accord. Donc un peu sur le tas aussi.

Oui.

Les conseils de vos collègues, donc, avec qui vous débutiez aussi ?

Avec le groupe. Elles se sont… enfin elles ont été super. Vraiment.

En quoi ?

En tout. Dans l'aide qu'elles ont pu apporter à la fois dans la construction des scénar. Parce que les scénar évidemment on les construit pas tout seul. Mais… dans la construction des scénar. En me pointant les choses qu'il fallait pas que j'oublie. Dans l'organisation aussi. Et puis, non, non, elles ont été extra.

Donc plutôt des ressources humaines auprès de vos collègues.

Oui.

Vous avez participé à d'autres formes d'échanges relatives à la simulation ?

Oui. Alors on a… il y a L. qui a organisé l'année dernière une journée d'échanges, et on a présenté notre organisation. Donc ça, c'est moi qui l'ai présenté. Qu'est-ce que j'ai… sur quoi j'ai participé d'autre ? J'ai participé à une journée qui est organisée par I. Sur la gestion des risques. Et la simulation dans la gestion des risques.

En tant qu'intervenante ?

En tant qu'intervenante, oui. Les deux en tant qu'intervenante. Ben oui, on a fait une présentation dans les journées infirmières, là, récemment…

Au Salon infirmier ?

Au salon infirmier. Oui. Euh… c'est tout. Je crois que c'est tout… Et si… mais ça c'est moi, perso, enfin je veux dire. Et sinon le groupe, parce que comme on travaille… le groupe projet – qui est plus vraiment un groupe projet – mais le groupe simulation, ben la semaine prochaine, il y a C. qui va à L. qui organise justement des journées d'échanges, donc là, pas en tant qu'intervenante, mais on a vu ensemble le programme, et elle va s'intéresser au simulateur de vieillissement parce qu'on en a deux là, et il faut absolument qu'on les utilise. Et parce que je trouve que c'est un bon outil pour projeter les étudiants dans la situation de patient. D'ailleurs, on va travailler ça – j'ai vu l'ergonome ce matin – on va travailler ça… quand je vous dis que ça me prend 80% de mon temps, c'est presque plus… parce que je fais partie de la cellule gestion des risques professionnels à l'hôpital, et euh… donc c'est l'ergonome qui anime ce groupe-là. Et donc on va travailler justement sur l'utilisation du simulateur de vieillissement justement sur le module 4 des AS. Parce que je suis référente du module 4 des AS, aussi. Euh… et voir comment aussi on peut l'intégrer dans le module ergo, dans la compétence 3 des étudiants infirmiers. Donc voilà, faut qu'on travaille ça.

Qu'est-ce que vous retirez de ces participations en tant que communiquant ?

Alors une satisfaction personnelle. Et puis… et puis aussi l'idée que ben… la simulation, ça se fait pas comme ça en claquant des doigts. Et que… je pense que… moi, j'aurais bien aimé… avoir des choses très pratiques, pour pouvoir un peu savoir où je vais, et si je fais bien ou si je fais pas bien. Voilà, et donc c'est plus dans cet esprit-là.

D'accord. En quelque sorte transmettre à des plus novices ?

Transmettre à des plus novices, oui, parce que franchement, c'est tellement chronophage, qu'il faut au maximum se faciliter la vie, quoi…

Quelle est, selon vous, la place de la simulation dans le projet pédagogique de l'IFSI ? (1h11'06)

Alors la place de la simulation dans le projet pédagogique de l'IFSI… en fait la simulation elle s'inscrit dans…alors, je l'ai lu le projet pédagogique en plus…

De votre point de vue…

De mon point de vue ? Elle s'inscrit dans le développement des méthodes pédagogiques impliquant la pratique réflexive de l'étudiant, voilà. Pour moi, ça rentre dans ce cadre-là. Et ça rentre dans ce cadre-là au même titre que les autres méthodes pédagogiques qui… type analyse de pratiques, APP, etc. voilà. Même si… alors en revanche, ça c'est d'un point de vue pédago. En revanche d'un point de vue financier, ça rentre j'allais dire dans un gros investissement financier de la part de l'IFSI. Même si on a un des financements par le biais de la taxe d'apprentissage, qui sont plutôt bien, quoi.

D'accord. Donc il y a des moyens.

Il y a des moyens. Enfin, il y a des moyens… on va les rechercher les moyens. On va les chercher. Disons qu'on n'attend pas que ça nous tombe dessus.

Vous participez à la recherche de moyens ?

Non, en fait, c'est la secrétaire… c'est une des secrétaires qui participe à ça.

Quel est le soutien apporté par votre direction pour le développement de vos compétences à vous, dans cette activité ? (1h12'42)

Euh… ben je sais pas… elle finance des formations. Donc voilà. Et alors… financement de formations, recherche d'amélioration de pratiques par le biais de mise en place d'analyses de pratiques… mais c'est pas que pour la simulation. Il y a… oui, le souci… le souci de répondre aux recommandations de l'HAS, donc des formateurs formés… euh… et motivés… Je crois que tout le monde l'est, hein, l'air de rien, motivé par la simulation. Tout le monde râle parce que ça prend du temps sur le planning, tout ça, bla, bla, et qu'on sait pas comment organiser le

planning parce que « franchement des groupes de six, on peut pas les faire plus gros ? » (rires). Mais euh… je pense qu'il y a une grande satisfaction, même des personnes qui sont les plus réfractaires au départ. Et… moi je me dis « c'est le jeu »…

C'est le jeu qui… c'est attrayant ?

Oui. C'est le jeu… et puis le rapport aux étudiants qui est pas le même.

Ça, vous avez un feedback de vos collègues, là-dessus ?

Oui, mais alors de façon totalement informelle.

Mais vous sentez qu'il y a une adhésion quand même, malgré tout ?

Il y a une adhésion, oui.

C'est pas un simple consentement, pour revenir à ma question de tout à l'heure ?

Non, enfin je pense pas qu'il y ait un simple consentement.

Parce qu'après tout ça pourrait.

Pour certains peut-être…

Parce que c'est quelque chose qui est prescrit finalement…

Oui. Oui, oui. Alors moi j'ai eu très peur de ça, quand on a commencé à dire « ben faut que tout le monde s'y mette ». J'ai eu très peur de ça. Mais… je sais plus c'était quoi ?

C'était par rapport justement à l'équipe. Le fait que tout le monde s'engage là-dedans.

Oui, et puis les moyens que la direction peut mettre en œuvre pour développer les compétences. Oui et puis surtout… l'engagement de l'équipe… l'engagement de l'équipe, on a essayé de… l'année dernière… j'ai fait des petits groupes de formation théorique sur la simulation… qu'est-ce que c'était, donc j'avais fait tout ça en groupe, des présentations… à toute l'équipe. Donc j'ai fait deux sessions de formation. Parce que tout le monde pouvait pas… pour caler aussi avec les agendas de chacun. Et puis on a veillé aussi surtout à ce que les personnes qui n'avaient jamais fait de simulation, jamais fait de débriefing, soient avec une personne un peu plus aguerrie. Sachant que le groupe projet, à l'époque, n'était pas complètement formé. Parce que la seule personne qui avait été formée est partie. Et donc il y a eu un investissement, dans le plan de formation, de la part de la direction. Un investissement pour faire des formations à la simulation déjà des personnes du groupe projet. Donc il y a C. et moi qui avons été formées au Master class. Il y a M…. donc le groupe a été progressivement formé… maintenant il reste deux personnes, trois personnes du groupe à former. Mais là, on a choisi de ne pas les former au master class. Enfin je veux dire… parce que les retours… enfin, la formation elle est aussi financée par l'ARS. Dans le cadre de… et puis on a un groupement universitaire infirmier en simulation en santé. Donc un partenariat avec la fac et les autres IFSI qui ont un partenariat avec la fac. Et donc l'ARS a financé les formations et du matériel pour le groupement P. A condition… alors après il y a des intérêts… des conflits d'intérêts on va dire ça comme ça… mais bon, c'est pas le sujet…, à condition finalement, étant donné qu'Ilumens a un partenariat avec P., que ce soit A. qui nous forme. Et donc au fur et à mesure qu'on avançait dans notre formation à A., on s'est dit « mais non, c'est pas ça qu'il nous faut ». On n'a pas besoin de ça, on a besoin de savoir comment on fait le débriefing, quoi. Enfin je veux dire… et puis de s'entrainer et puis de savoir si ce qu'on fait c'est bien. Donc là, il y a S. qui va en formation au débriefing, il y a C. et puis M., qui vont en formation débriefing à A. On a demandé un devis pour une formation groupée par A. et donc, voilà, il y a un investissement de l'IFSI vers… Donc on espère pouvoir faire des formations ici, sur le débriefing, pour tout le monde.

Donc en fait une formation intra ? faite par A. quand même ?

Faite par A. ou par quelqu'un d'autre. On verra en fonction du devis.

Oui, il y a un appel d'offre…

Quand on voit… excusez-moi mais là je fais un petit aparté… A. qui fait une formation au débriefing, une journée 400 euros, et quand je regarde les tarifs de X, et de la S ou je sais plus… je vois 150 euros, je dis à la directrice, ouais mais bon… C'est pas moi qui paie hein, mais bon, à voir. Mais il y a un investissement, oui, il y a vraiment un investissement fort de la direction dans cette méthode.

Le climat de travail au sein du groupe de formateurs qui… alors, comme tout le monde participe, ça ne va pas être le collectif formateurs simulation, mais du coup, dans cette activité-là, comment vous le qualifiez le climat de travail ? (1h19'25)

Plutôt positif. Plutôt agréable. Ouais, plutôt bien. Euh… même si… même si je pense que pour certains… enfin, non, je pense que le climat de travail est bien. Parce que je pense qu'il y a un souci… je pense qu'il y a un réel souci de bien faire. C'est tellement… tout est tellement nouveau, en fait, tout… l'outil, et tous les outils pédagogiques sont nouveaux, la forme, la structure, l'approche avec les étudiants. Tout est nouveau dans cette méthode. Beaucoup plus que un APP ou une analyse de pratiques, où là, la forme elle est… bon, d'accord, on est en petit groupe, mais on est dans une salle de cours. Or là, le contexte est complètement différent. Donc je pense que l'équipe de travail, l'équipe pédagogique, a le souci de bien faire, et de savoir si elle fait bien. Et c'est là-dessus que j'arrive avec hop, ma petite fiche DASH, voilà, on va essayer de faire ça en janvier. Mais ouais je pense qu'il y a un souci de bien faire, et il y a une crainte même en même temps parce que il y a tout l'électronique derrière. Et puis je sais pas si mes collègues vous ont raconté tous les bugs électroniques qu'on a pu avoir, avec le laboratoire ? Parce que il fut un temps, pas si vieux que ça, où il y avait une procédure qui était très, très, très rigoureuse à suivre, et sur laquelle il fallait absolument pas varier d'un iota, sinon le système plantait. Donc il y avait cette crainte de… de sortir du cadre, et de faire planter le truc et de pas pouvoir faire la simul. Alors après, je veux dire, on fait les méthodes dégradées, les étudiants vont dans la régie, et on se débrouille quoi. Mais c'est vrai qu'il y a cette… ce manque de maitrise de l'outil technique… et puis quelquefois, comme on n'est pas des informaticiens ni des techniciens, ben on l'a pas cette maitrise, on l'aura pas cette maitrise. Mais bon. Donc il y a cette crainte-là. Et puis ce souci… je pense qu'il y a vraiment un souci de bien faire. Enfin j'espère. Mais je pense oui. Oui.

Pour vous, sur un plan personnel, que vous apporte le fait de pratiquer la simulation ? Quels bénéfices vous en retirez ? (1h22'29)

Euh… Je m'amuse…. Je prends du plaisir. Plutôt que s'amuser. Je prends du plaisir à… ouais, à faire les séances, à créer les scénarii. Et c'est vraiment… enfin, voilà, je trouve que c'est… ça a un côté très créatif. Parce que dans le référentiel de formation, il y a beaucoup d'injonctions de méthodes, etc. et moi, j'ai jamais connu le programme d'avant. Sauf en tant qu'étudiante. Donc… et j'entends souvent dire… des personnes qui ont vécu le programme d'avant 2009, que avant, ils avaient plus de créativité. Ils s'autorisaient plus. Et je pense que la simulation, elle offre cette possibilité-là. Certes dans le cadre, hein, des méthodes… la contrainte de la méthode. Mais elle offre ça. Et puis elle offre aussi un lien avec le terrain. On perd pas le fil. Ce lien.

Ça, c'est important pour vous ?

Oui, c'est important, oui. Sinon, quelle légitimité aurait la formation infirmière si elle avait pas un lien… ? Enfin, je sais pas… c'est une formation pratique, quoi, une formation professionnelle.

Est-ce qu'elle a changé quelque chose dans vos pratiques pédagogiques au quotidien ? même si vous faites beaucoup de choses en lien avec la simulation… mais dans les autres activités, du coup, est-ce que ça a changé quelque chose ?

Elle a changé mon regard sur la formation. Et sur la… oui, ça a changé. Ça a changé mon regard sur la pédagogie en règle générale.

Oui…

Parce que, du coup, je me suis intéressée à autre chose que de faire des cours. A d'autres méthodes. A d'autres méthodes pédagogiques, à ce qui s'était fait, à ce qui s'était écrit en termes d'éducation. Et puis euh… ouais je me suis intéressée à… oui, vraiment à d'autres méthodes. Je vous disais tout à l'heure que l'analyse de pratiques, j'aimais pas au début. Je pense que c'est grâce à la simulation que j'ai aimé, que j'ai fini par aimer les analyses de pratiques. Analyse par problème, pareil. Je pense que oui, c'est par ça.

Quelle est votre perception de vous-même comme formateur dans cette activité ? (1h25'44)

En fait, je me sentirais plus manager que formateur.

Ah tiens ?

Oui. Oui parce que là, je me place du point de vue de chef de projet. Mais si on se place du point de vue formateur dans la… je sais pas. Le regard que j'ai sur moi dans la.. Euh… je pense que je parle trop dans les débriefings. Je pense qu'il y a quelque chose qu'il faut que je modifie. Euh… je pense que je pourrais être une bonne actrice.

(rires). Et… parce que quand je fais le mannequin, j'aime bien. Et je pense que j'ai des progrès à faire sur la structure du débriefing. Clairement. Voilà. Même si à force, je… oui, je pense.

Comment vous représentez-vous une simulation efficace ? (1h27'27)

Ben la séance efficace, c'est celle qui a permis aux étudiants, j'allais dire, d'apprendre ou de conforter. Soit de conforter des compétences, soit d'en améliorer. Parce que pour l'acquisition de compétences… acquérir des compétences en simulation, je pense que c'est une vraie gageure quoi. Maintenant, développer ou participer aux prémices de la compétence, conforter une compétence, mais acquérir non. Je crois pas. Ça contribue mais ça ne… seulement. Mais oui, une simulation bien réussie, ça permet ça. Et ça permet aussi que les étudiants ils aient confiance en leurs capacités. Voilà. Pour moi, c'est ça. Sauf que faut le mesurer, quoi. Excusez-moi, mais c'est pas avec le questionnaire de satisfaction… tout le monde est content d'avoir joué, entre guillemets, même si on rappelle toujours que c'est pas un jeu. Que l'objectif est de se projeter dans une situation. Bon, tout le monde est quand même très content – sur une échelle de 0 à 5, les étudiants ils sont… enfin je veux dire dans les dernières enquêtes de satisfaction, ils étaient – les infirmiers et les aides-soignants – ils étaient pareils, incroyable ! 65% très satisfaits, à 5, il devait y avoir 30% à 4, et puis 5% à 3, hein. Voilà. Mais ça, ça ne mesure rien, enfin ça ne mesure que la satisfaction immédiate.

Sur quels critères vous évaluez votre propre action au terme d'une séance ? (1h29'46)

Ah, ça c'est difficile ! Parce que je me suis jamais posée la question ! … (Long silence)… sur quels critères j'évalue ma propre action ? … alors je vais dire le contraire de ce que je viens de dire… (rires) que le questionnaire de satisfaction finalement n'évalue rien… mais bof… donc du coup, le questionnaire de satisfaction pourrait être un critère… mais… maintenant il est pas… enfin je veux dire… en soi c'est pas mon action. En vrai. En vrai. C'est pas mon action, c'est la simulation.

Oui, mais votre pratique à vous ?

Ma pratique à moi… alors ma pratique, sur quels critères je pourrais… alors quelquefois il y a des étudiants qui viennent nous voir à la fin, qui nous remercient. Ça, ça fait partie des critères. Donc mes propres critères, ce serait la… la participation des étudiants dans le débriefing. Que tous les étudiants… ou la participation dynamique des étudiants. C'est-à-dire moins je parle pendant le débriefing, plus j'estime que… enfin que… que la simulation est réussie. Ouais, c'est ça.

Votre temps de parole.

Non, plutôt le temps de parole des étudiants. Le temps de parole des étudiants et puis le fait qu'ils viennent nous voir à la fin. Et puis voilà. Je pense que c'est tout.

Quelles compétences particulières ce format demande-t-il ? (1h32'11)

(Long silence)… ça demande des compétences… j'allais dire de soignant.

Ah oui ?

Oui, je pense. Parce que pour faire un débriefing d'une situation de soins, il faut avoir des compétences…

En termes d'expérience professionnelle, c'est ça ?

Oui. En termes de connaissances du sujet traité. Ça demande des compétences de… savoir se remettre en question. Ça demande aussi des compétences de… d'écoute… mais de vraie écoute, pas d'écoute… je sais pas comment dire… vraiment d'une écoute active, au sens… j'allais dire rogérien du terme… En fait ça demande beaucoup de compétences. Ça demande des compétences techniques, technologiques. Et ça demande des… (elle rit) des compétences d'avoir la forme au moment où !

Des compétences physiques alors ? (rires)

Oui ! mais oui, ça va au-delà ! faut pas être fatigué, quoi ! physique et psychologique… une disponibilité psychologique, ouais.

Big compétences…

Oh ben je sais pas, mais pour moi, c'est… ouais, je pense.

Alors imaginons un scénario improbable… demain, la direction de votre IFSI décide d'arrêter la simulation, elle dit stop. Quel serait votre sentiment ? (1h34'29)

Euh… alors, mon sentiment… ben je serais déçue ! Je pense que je serais clairement déçue. Je serais très déçue. Et peut-être que je comprendrais pas. Je comprendrais pas.

Qu'est-ce que vous y perdriez ?

J'y perdrais un peu le plaisir que j'éprouve à faire ce métier. Et en même temps j'essayerais de trouver des trucs pour détourner… voilà… je pense que, voilà, je pense que j'essayerais de… avec le groupe qu'on est… de voir comment on peut faire pour faire de la simulation autrement. En tout cas, voilà, c'est surtout de faire travailler les étudiants sur, et ça j'insiste, sur le retour qu'ils ont de leurs pratiques. C'est-à-dire que, de quelque manière que ce soit, réintroduire ça quelque part.

Vous y gagneriez éventuellement quelque chose à ce que ça s'arrête ?

Oui. Du temps pour faire autre chose ! (rires)… Innover…

Bon, le scénario n'arrive pas. Vous continuez à développer l'activité, voire même à monter en puissance… Qu'est-ce qui pourrait vous amener à vous en désengager ? (1h36'23)

Mon propre projet professionnel personnel…. Et encore. Et encore, parce que je pense que même si je quitte l'IFSI… donc le désengagement ce serait que je parte de l'IFSI… donc ce serait que je sois plus formateur…. Et même… et quand bien même… je pense que si jamais je dois partir de l'IFSI, je retournerais pas dans les services de soins, là comme ça. Mais retourner… ben là comme je fais un master 2 de management des organisations de santé, si par exemple je… dirige une maison de santé ou une structure comme ça… peut-être y introduire justement ce type de pratique pour les professionnels.

On arrive à une dernière partie… donc une question sur la conception des séances. Comment vous vous y prenez ? C'est un travail collectif ? (1h37'29)

Ben en fait, la conception des scénarios, on le fait à deux. Après c'est sur volontariat. Et la conception des scénarios, c'est le groupe qui les fait. Pour l'instant.

Pour quoi pour l'instant ?

Pourquoi pour l'instant ? ben parce que pourquoi pas élargir aux autres formateurs ? Puisque, comme on fonctionne par compétence, et si on imagine que la simulation est une méthode pédagogique comme une autre, à ce moment-là pourquoi pas faire s'investir les cadres formateurs sur la simulation et pouvoir adapter cette méthode pédagogique dans l'une de ses unités d'enseignement. Donc pour l'instant, on est deux. On travaille par deux. Donc on conçoit le scénar. Donc le scénar, en termes de temps, on en a pour trois à quatre demi-journées on va dire. On utilise une trame. Alors, quand j'ai repris le projet, il y avait trois documents. Moi ça me… enfin bon. Il y avait la fiche pédagogique, il y avait le scénario patient (donc le… la pièce de théâtre on va dire) et il y avait la fiche débriefing. Et puis… moi je trouvais que c'était un peu lourd, quoi. Et puis en plus, dans la fiche pédagogique, il y avait toutes les compétences qui étaient répertoriées, il y avait tous les objectifs de compétences, etc.… j'ai fait « oh, là, là, mon dieu ! on va essayer de faire simple ». On va essayer de faire simple et donc on va tâcher de le faire. Et donc on s'est inspiré de… j'ai regardé sur internet, là. Et puis Ilumens en proposait une… qui était pas top. Elle était très sommaire. Il manquait… oui il manquait quelques choses… ça faisait un peu… oui, enfin, elle me convenait pas. Et on a… on a trouvé celle de B. Qui est très bien. Et on se l'est un peu appropriée. On a changé quelques titres et puis on a utilisé cette trame-là. Donc avec le résumé de la situation. Donc on utilise cette trame-là. Par contre, il y a une chose qu'on a gardée, c'est que dans la grille de B., il y a pas de grille d'observation. Alors nous, il y a certaines grilles d'observation qu'on avait déjà faites qu'on a conservées, donc qu'on a aménagées. Donc on a fait ça. Donc on utilise ce support-là. Et puis après on teste le scénario. Donc ceux qui ont construit le scénar préparent le matériel, tout ça, machin, préparent le mannequin. Donc on définit une date avec les membres du groupe pour tester le scénar. Donc les deux qui ont construit le scénar font le mannequin et l'observateur. Et comme on fait jouer les étudiants deux par deux, il y a deux acteurs. Et puis on demande à au moins une troisième personne de venir – parce que tout le monde ne peut pas venir à chaque fois hein – pour pouvoir avoir un avis extérieur. Donc toujours des personnes du groupe, hein. Donc voilà. Donc là on est là… alors si, on l'a ouvert… pour les scénarios AS-IDE, on les a ouverts aux autres formateurs, parce qu'il y en a qui voulaient venir et puis finalement ils n'ont pas pu. Donc voilà… Oh je dis beaucoup « donc voilà » ! (rires)… on se rend compte, hein, des tics de langage qu'on a !

Oui, c'est vrai !

Euh… on teste. Ensuite on réajuste. Donc on prend le scénar, on se positionne en fonction des notes… alors ce qu'il y a, c'est que l'idéal, ce serait de re-tester avec les ajustements qu'on a fait mais on n'a pas le temps. Donc

du coup, on le lance comme ça. Et les premières séries… et puis après ce qu'on fait aussi… là ce qu'on a mis cette année en place, c'est un briefing de l'ensemble de l'équipe sur les scénar.

Oui, j'allais vous demander, comment s'organise finalement la co-animation ? (1h42'25)

Oui. Parce que l'année dernière, on n'avait pas fait ça. On n'avait pas fait le briefing. Si, on faisait un briefing en binôme. Parce qu'il y avait un binôme du groupe et un binôme novice, on va dire. Un binôme, pfff… donc une personne du groupe et une personne novice. Donc il y avait un ajustement qui était fait à ce moment-là. Il y a toujours cet ajustement-là qui se fait. En revanche, il y a plus… enfin je veux dire, on ne mixe plus membre du groupe et puis novice…

Ça y est c'est fini maintenant.

Oui, parce que… enfin je veux dire, concrètement c'est compliqué.

Vous n'êtes pas de toutes les séances.

Non, je ne suis pas de toutes les séances. Non, ça non. Non, non. L'année dernière j'ai fait plus de… je vous ai dit trente mais, non, je peux pas quoi. Mais c'est vrai que c'est épuisant. Et puis quand je finis la journée… pfff… oui, ça demande un investissement physique ! Voilà. Donc cette année, on a pris le parti de faire un briefing simulation une semaine à peu près avant que les séances commencent, en fin de réunion hebdomadaire. Donc faut qu'on le tienne, mais bon.

La co-animation dans le binôme se fait….

C'est le binôme qui se… qui s'arrange tout seul.

En début de séance…

En début de séance, ou la veille, ou deux jours avant, après c'est…

Et les rôles se répartissent de façon…

Assez naturelle.

C'est-à-dire vous vous êtes…

Ben en fait, dans les scénar… alors ça dépend combien de scénar il y a. On a deux à trois scénar par séquence. Donc on… moi je veux pas qu'il y en ait qu'un seul. Parce que je veux au moins qu'il y ait une réflexion sur ce qui a été appris avant sur un deuxième…

Le réinvestissement…

Et puis il y a… après, ça dépend… quand il y a deux scénar., on se laisse le choix « tu veux commencer quoi ? le mannequin ? tu préfères quel scénar ? tu veux faire le patient ? »

Vous alternez ?

Voilà, on alterne. On alterne mais en même temps, on se complète. Quand même, dans le débriefing. Parce que quand on est patient, on voit pas forcément les mêmes choses que quand on est observateur. Donc, bon, on s'arrange comme ça.

D'accord. Dernière question : dans quel état d'esprit êtes-vous avant de commencer une séance ? (1h45'25)

Un peu stressée.

Ah oui ? quand même ?

Oui, oui. Un peu stressée.

Par rapport à quoi ?

Ah… au fonctionnement de la technique. Parce que, il fut un temps où on avait des mannequins qui grésillaient ! (rires) ça fait pas très nature ! Euh… ouais un peu stressée. En espérant que tout soit bien cadré. Que les étudiants y trouvent leur compte, que… voilà. C'est dans ce sens-là. De toute façon, je suis toujours un peu stressée avant chaque TD. Et puis ce qui est pénible… enfin j'espère plus maintenant… c'est vrai que… moi je suis tout le temps au labo. Parce que ça ne me gêne pas qu'il y ait un problème technique. Enfin ça me gêne, mais j'en fais mon affaire. Donc je suis tout le temps au labo. Donc c'est vrai que, étant tout le temps au labo, je le maitrise pas mal.

Donc la personne qui est avec moi au labo se repose beaucoup sur moi. Beaucoup sur moi. Après c'est vrai que… après j'aime bien hein… c'est flatteur, hein, quand les gens se reposent sur vous. Voilà.

Nous arrivons au bout. Est-ce que vous avez quelque chose à ajouter qu'on n'aurait pas évoqué ? (1h46'51)

Je crois pas. Je crois pas… après on a… oui, je sais pas… on n'a pas évoqué le droit à l'erreur des étudiants mais… j'ai pas évoqué ça… alors pourquoi je l'ai pas évoqué… non parce qu'on était plus sur les compétences formateurs. Ah mais oui, mais par rapport à ça, il y a des compétences de formateurs… cette compétence de ne pas être dans le jugement, et dans le « c'est bien, c'est pas bien », quoi. Et ça c'est fort quand même ! ça c'est très fort. Parce que ça nous est arrivé de piquer des fou-rires, de se retenir de rire ! oh, là, là, là, là… une étudiante… faut que je vous la raconte, celle-là… une étudiante… c'était une auxiliaire de puériculture. Donc le scénario c'était… enfin je veux dire l'objectif était que les étudiants apportent des conseils à l'allaitement du bébé à une maman. Et donc dans le scénario, il y avait le coussin d'allaitement et le positionnement du coussin d'allaitement. L'actrice a été top ! parce qu'elle a tout laissé faire. Mais tout. Et alors l'actrice s'est retrouvée avec le nourrisson, le coussin d'allaitement en long comme ça, avec le bras qui venait attraper le coussin… alors pour la poitrine on avait mis le plastron de Nursing Anne… d'ailleurs Nursing Anne est toujours une femme, c'est un peu gênant… on leur a dit « vous pouvez pas faire des plastrons d'homme ! »… et donc elle était comme ça avec son truc, une position mais alors absolument pas ergonomique ! et l'étudiante elle était perdue ! enfin, je crois, oui, qu'elle devait être perdue… et nous, on s'est, mais avec ma collègue derrière, on se mordait les joues pour pas exploser de rire dans la régie ! ça aurait été dommage !

Donc ça implique un certain contrôle !

Oui. Evidemment après on a repris tout ça avec l'étudiante. Mais après c'est vrai que… mais bon. Faut pas être dans le jugement. Faut pas juger les étudiants, ils sont pas là pour ça, quoi. Ils sont là pour apprendre. Et puis on leur dit bien, hein, c'est une séance d'apprentissage, donc si vous vous plantez, vous apprenez aussi. Donc voilà.

Fin de l'entretien

Irène – Entretien n°2 : débriefing à chaud – février 2016 – durée 7 minutes

Comment te sens-tu à l'issue de cette séance ?

Fatiguée. Plutôt fatiguée et euh… satisfaite.

Alors comment s'est passé cette séance de ton point de vue ? quel est ton sentiment ? Tu dis que tu es satisfaite…

Alors je suis satisfaite, mais je ne suis pas très satisfaite. Je suis satisfaite parce que les étudiants d'abord ont fait un retour positif et qu'ils ont estimé avoir appris des choses. Alors on n'a pas approfondi parce qu'on n'avait pas tellement de temps. Mais… voilà. Je pense qu'ils en ont tiré quelques éléments pour transférer après pour leurs stages. Après il faudra vérifier mais c'est toujours très compliqué de vérifier… mais j'aimerais bien faire ça…. Mais bon, voilà. Et puis, pas très satisfaite parce que j'ai mal commencé. J'ai euh… je sais pas pourquoi… mais on verra peut-être avec l'entretien…

OK on verra plus tard.

Mais oui je trouve que j'ai mal commencé et puis le premier débrief que j'ai fait il était pas structuré, il était pas organisé et… enfin bon bref, voilà.

J'allais te demander du coup qu'est-ce qui n'a pas bien marché selon toi ? ce serait ça ?

Ouais. Ce serait d'arriver à impliquer, dès le premier débrief, d'impliquer plus les étudiants. Alors peut-être que j'ai induit du stress parce que j'ai parlé trois fois de stress dans le briefing. Je pense. Donc…

Tu penses que ça a pu avoir un effet…

Oui, je pense. Après je sais pas. C'est une hypothèse. Maintenant, voilà, je pense que… j'ai pas réussi à les faire parler aussi bien que j'aimerais bien.

Qu'est ce qui, au contraire selon toi, a bien marché ?

Ah, alors ça c'est plus compliqué comme réponse… qu'est-ce qui a bien marché ?...

L'épisode le plus satisfaisant pour toi ?

(long silence) alors là… ? Je pense que l'épisode le plus satisfaisant pour moi est plutôt le retour du patient. Dans le sens où… alors, après, je trouve quand même qu'elle rentre un peu dans l'analyse, alors ça faudra quand même qu'on en reparle. Euh… mais euh… elle renvoie, je trouve, des choses de façon assez claire, aux étudiants. Et donc du coup, je pense que… ils ont l'air très attentifs à ce qu'elle dit. Et je pense que ça, c'est satisfaisant. Après, de ce que j'ai fait, moi ? puisqu'il s'agit du retour réflexif sur ma pratique ! (rires) de ce que j'ai fait moi… je sais pas. Je sais pas. Je sais pas ce que j'ai fait de bien. Si, le dernier débriefing…. Alors si, quand même, ce que je pense avoir fait de bien… si, parce que je me suis mis des notes bien, très bien, ce que je pense avoir fait bien c'est d'avoir identifié l'espace comme un espace d'apprentissage. Et ça je pense que c'est important. Et puis ce que je pense avoir fait bien, c'est d'avoir utilisé leurs propres interactions à eux pour faire le débriefing. Dans le dernier. Voilà.

Est-ce qu'il y a eu des imprévus à gérer dans cette séance, pour toi ? des choses qui t'ont surprise ?

Ouais… toi. Enfin c'est pas vraiment un imprévu, c'est pas à gérer non plus… et si, peut-être la signature des étudiants le matin… ça, je m'attendais pas en fait à ça. Du coup… et je pense que c'est là que j'ai dû sentir ta présence. Mais après, non, plus du tout. Mais après les autres imprévus ? ah si ! le bruit ! le marteau-piqueur et tout… ça c'était pénible, surtout quand… dans le retour de son, c'était un peu pénible. Et du coup on n'entendait pas bien, ça a peut-être un peu… impacté aussi sur la façon dont on a perçu les choses.

Comment tu jugerais ton action, globalement, au cours de cette séance ?

Bonne.

D'accord. Et qu'est-ce que finalement tu aurais envie de garder pour ta pratique future ?

(Long silence…)

Peut-être rien ?

Il y a rien à garder ?

Je ne sais pas ! (rires)

S'il y avait quelque chose à garder, qu'est-ce que tu garderais ?

Si, il y a forcément des choses à garder. S'il y avait des choses à garder… alors, si ! il y avait des choses à garder, je pense qu'il y a peut-être des reformulations que j'ai dû faire au cours du premier débriefing… qui étaient pas si mal que ça, pour être sûre que j'avais bien compris ce que les étudiants avaient voulu dire. Et puis je pense à ce que, dans le dernier débriefing quand j'ai essayé, en tout cas, de me reposer sur… enfin de rebondir en tout cas sur les attentes finalement des étudiants. Ça je pense que je garde.

Les attentes, tu veux dire…

Quand elles ont commencé à parler du manque de connaissances « là il nous manquait ça », donc du coup, d'avoir entendu ça, et d'être revenue d'abord là-dessus pour ensuite pouvoir réfléchir à la situation.

Qu'est-ce qui te fait dire que tu as envie de garder ça ?

Parce que j'ai eu l'impression que les étudiants ont pu s'exprimer par la suite…

Donc une technique un peu ?

Ouais. Ouais.

Très bien, je te propose qu'on s'arrête là pour aujourd'hui.

Irène – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation – mars 2016 – durée 2h

Introduction…➔tu en as fait plusieurs après

J'en ai fait une l'après-midi et une vendredi…

L'idée c'est qu'on revienne sur des épisodes significatifs de ta pratique….

Je suis en train de me dire de quoi je vais me rappeler ?

(elle réfléchit) ➔ 2'40

Alors si… je me souviens… du début, de la présentation… ah oui, ça y est ! Alors un truc que j'ai pas aimé… mais c'est pas significatif de ma pratique. Euh… j'ai pas aimé d'être loin de Josie. Parce que Josie était à une… Et c'est Josie d'ailleurs qui a dit « ben on va pas se mettre l'une à côté de l'autre, ça va faire trop… ! ». Et en fait j'ai trouvé que c'était pas très agréable dans le sens où… ben… on pouvait pas communiquer en non verbal pour s'accorder. Enfin, je sais pas. J'ai pas aimé.

Et qu'est-ce que tu aurais aimé ?

Ben qu'on soit à côté. Enfin je veux dire… ça va pas paraitre… qu'on soit… Les étudiants étaient positionnés en U et qu'on soit plutôt l'une à côté de l'autre, mais dans le U. Et qu'on soit à côté pour que, il y en ait une qui tient la montre et puis qui signifie à l'autre que bon, le temps il passe, enfin, ce genre de choses. Par exemple, quand je prends des notes quand j'observe – alors j'utilise assez peu la grille de débriefing parce que je trouve qu'elle est très contraignante et j'arrive pas à voyager dedans – donc je fais plutôt une prise de notes un peu linéaire, chronologique. Et j'encadre les éléments qui sont à cibler, en regard de la grille de… enfin de ce que je sais du scénario. Ou des objectifs du scénario. Et donc, comme je fais ça… par exemple, quand j'ai un cadre formateur à côté de moi, et qu'on est deux… euh… comme ça on peut se dire où est-ce qu'on en est du déroulé.

Ça te permet d'avoir un repère ?

Ouais. Exactement. Donc voilà. C'est pour ça que j'ai pas aimé être loin, parce que du coup, voilà, en termes d'organisation du déroulé du débrief…, enfin c'est plutôt en termes de coordination avec ma collègue, pas d'organisation, en termes d'organisation avec ma collègue… enfin, pour moi, c'est plus facile. Ça facilite d'être l'un à côté de l'autre que éloigné comme ça. D'ailleurs, faudrait que je lui dise à Josie, parce que je lui ai pas redit.

Alors par rapport à ça, je vais te faire une remarque un peu naïve comme ça… Tu dis « finalement de l'avoir à côté de moi, je sens mieux, je vois mieux, on peut mieux se coordonner ». Or, si vous êtes à côté, vous ne vous voyez pas. Alors que là, vous pouviez vous voir…

Ouais. Oui, oui. Mais euh… oui, on pouvait se voir, mais entre se voir et se regarder c'est pas pareil ! enfin je veux dire… oui, c'est paradoxal, mais en même temps, attirer l'attention de quelqu'un, juste en le regardant, sans l'interpeller et sans engager la discussion… ou en tout cas, sans déranger les échanges, ça me parait plus difficile que juste toucher…

Ah, ça veut dire que tu utilises le toucher ?

Voilà. Ouais. Pour signifier des choses. Pour signifier « là, j'ai quelque chose à te dire ». Comme ça, ça n'interrompt pas l'étudiant. Et puis ça ne perturbe pas trop la personne dans son… Enfin, c'est comme ça que j'aime qu'on fasse avec moi. Ça perturbe pas l'autre. A mon sens. Après… faudra qu'elle me dise ce qu'elle en pense Josie. Mais ça perturbe pas l'autre dans son processus – je sais pas comment dire – dans sa façon de mener le débriefing. Et voilà… il y a juste « je te touche, là ». C'est « là, j'ai un truc à te dire ». Enfin, c'est comme ça que je fais mes appels. C'est pour ça que à côté c'est plus simple.

C'est un élément sécurisant pour toi d'avoir quelqu'un à côté de toi ?

C'est complémentaire. Sécurisant, c'est pas tellement le terme, mais complémentaire. Mais à la limite, pffft, je dirais… je pourrais le faire toute seule, avec un patient standardisé, mais en même temps, observer seule une situation clinique, il y a peut-être des éléments qui nous échappent…. Je pense… sécurisant pour moi… non, pour la qualité de la méthode, pour moi, oui. C'est plus dans ce sens-là.

OK. D'autres épisodes ou d'autres choses que tu verrais ou qui te paraitraient significatifs ?

Alors, significatifs, oui, je m'assois. Quand je présente la simu, je m'assois toujours sur la table.

Oui…

D'ailleurs, quand je présente quelque chose, quand je présente un TD, je m'assois toujours sur la table.

Alors tu ne t'assois pas complètement…

Oui, je m'assois demi-fesse ! (rires) à moitié… mais je m'assois, voilà.

Et en quoi c'est significatif pour toi ?

Je sais pas. C'est une façon de me poser. Et puis une façon de poser les choses.

Qu'est-ce que ça veut dire ?

Je sais pas… qu'est-ce que ça voudrait dire ? Euh… je sais pas… c'est une façon de… ouais… c'est une position qui est à la fois détendue et… alors si j'essaie de réfléchir à la question… et par cette position-là, je me dis – enfin je me dis, j'en sais rien, c'est maintenant que je me le dis – que cet effet « être détendu »… je sais pas comment dire.

Essaie…

Euh… être détendue, pour moi, ça signifie que… euh… ça ouvre la possibilité justement au relâchement. Pas le relâchement professionnel, mais le relâchement du stress. Dans ce sens-là. Alors je sais pas si c'est bien dit, je sais pas si ce que je viens de dire est très français ?

Quelle est l'intention que tu as en faisant ça ?

En faisant ça, ça signifie aux étudiants que, ben voilà, je me présente et que je suis là pour les aider à… et qu'on est dans un climat… détendu, voilà. Ouais. Plutôt dans ce sens-là.

Donc c'est intentionnel, c'est réfléchi…

Non, c'est pas réfléchi du tout mais c'est automatique.

Et tu le fais dans les autres TD ?

Alors les autres TD, je le fais de temps en temps et euh… en fait je le fais surtout quand je suis très à l'aise. Et les autres TD, en fait, je me balade. Donc on n'est pas dans le même… dans le même registre d'apprentissage.

Tu dis « je le fais quand je suis très à l'aise », tu veux dire très à l'aise avec le groupe, très à l'aise avec…

Non, avec le contenu. Avec le cours, avec la méthode. Avec le contenu. Avec le groupe en gros, je pense que je suis à l'aise avec n'importe quel groupe, à partir du moment où je suis à l'aise avec le contenu. Donc ouais, je crois. Je crois pas, j'en suis sûre. Après, les autres éléments significatifs de la séance, euh… alors j'ai souvenir d'une séance avec quelques blancs… et j'ai souvenir d'avoir cherché à reformuler, et avoir souvent répété ce que disaient les étudiants. Parce que je me suis fait la réflexion. Je me suis dit « tiens, là, je fais de la reformulation » (rires)

C'était ton but ?

Oui. Oui, oui, c'était le but. Mais voilà. Ça, je pense que c'est quelque chose que j'arrive pas trop mal à faire. Et… je crois que c'est tout, je sais pas quoi dire d'autre.

Quand tu dis « c'est quelque chose que j'arrive pas trop mal à faire », ça veut dire que c'est quelque chose qui n'est pas forcément naturel pour toi ? qui te demande un effort ?

C'est plutôt spontané. Enfin ouais… c'est quelque chose que j'ai jamais travaillé. Et c'est quelque chose que je retrouve ici, à l'IFSI, que j'avais avec les équipes de soins quand j'étais cadre de santé, et avec les patients surtout.

C'est-à-dire que tu utilises…

Je l'ai développé je pense ici.

Tu utilises en fait une technique que tu avais expérimentée avec les patients ?

Je suppose que oui. Je suppose que oui. Je le fais pas tout le temps mais euh… je crois.

OK. Ben je te propose qu'on regarde un peu quelques éléments… (13')

Oui !

Alors avant de te faire écouter des extraits, je vais revenir sur un point que tu as évoqué, sur l'espace de la salle, et sur ta position dans l'espace. Je voudrais que tu reviennes sur comment, quand tu es arrivée, la salle était disposée d'une certaine façon, et tu as changé un peu cette disposition. Tu te rappelles ?

Alors comment on a changé ? on a dû mettre les tables… c'était en U et on a dû mettre les tables en carré.

C'est ça.

Oui. En fait, on a mis les tables en carré, pourquoi… parce que les étudiants prenaient tout l'espace du U.

Non, c'était avant qu'ils arrivent.

Ah bon ? ah ben alors je sais pas.

Non, tu as raison, c'était pas avant qu'ils arrivent…

Ils étaient installés et ils avaient pris tout l'espace dans lequel nous, on voulait se mettre. En tout cas dans lequel moi, je voulais me mettre. C'est-à-dire qu'il y avait deux tables qui forment la base du U, deux autres tables qui forment les branches du U, et les étudiants étaient sur toutes les branches… euh… non, ils étaient pas sur toutes… Pourquoi on a fait ça ? Parce que je crois que c'est Josie qui a dû dire – je vais l'accuser de tout, hein ! – on se met pas à côté… et…

Je vais t'aider : les étudiants étaient… il y en avait deux sur la branche du fond et quatre sur la base, et là c'était vide.

C'était vide ?

Oui. Et entre le briefing et le débriefing, vous avez ajouté les deux tables.

On a fermé le cercle. Et Josie s'est mise d'un côté et moi, je me suis mise là.

Alors ?

Je sais pas. Franchement là, je sais pas. Parce que moi, ça m'aurait pas gênée d'être dans le U.

Donc c'est plutôt un choix de Josie, à priori ?

Oui. Parce que en fait, ce qui s'est passé dans les autres séances, c'est que dans les séances du lundi, je suis restée en U. Les séances suivantes, on a laissé le carré, mais après on s'est mises en face, mais moi, ça me convenait pas. Et donc du coup, hier, ben on s'est mise dans le U, on s'est mise avec Pascale, on s'est mise à côté, dans le coin du carré. […] Alors peut-être que j'ai changé aussi parce que je sais que Josie elle aime bien être en rond. Après, ça m'a pas… moi ce qui m'a le plus gênée, c'était pas ça, c'était que Josie soit pas à côté de moi.

Sinon c'est une façon habituelle de te positionner en face des étudiants ?

Oui, ou à côté, à côté. Euh… la veille, on était toutes les deux avec ma collègue d'un seul côté et puis il y avait le patient standardisé qui était de l'autre côté.

OK. Alors pour revenir sur avant la séance, qu'est-ce que tu as fait pour te préparer à cette séance ? (18')

Ben je prépare tout le matos. En fait, je vérifie le matériel… là, j'avais pas vérifié le matériel ! j'avais vérifié dans le deuxième labo, mais pas là. J'avais pas eu le temps. En fait, il y a une contrainte qui a fait que j'y suis pas allée. D'abord la contrainte du temps, mais surtout la contrainte de la porte d'en-bas. C'est idiot, mais cette porte d'en-bas, à partir de 16h30, on peut plus l'utiliser. A cause de Vigipirate. Donc on est obligé de faire le tour. Or mon temps possible pour aller vérifier le matériel c'est après 16h30 ! Donc je suis pas allée vérifier le matériel. Donc j'y suis allée le lundi matin plus tôt. Pour ce qui concerne les dossiers de soins des patients, j'avais tout préparé, tout était sur mon bureau, j'avais tout préparé pour que le lundi matin, je n'aie plus qu'à prendre et y aller. Ma collègue avait pris la clé du labo. […] J'avais tout préparé, les prescriptions, tout était mis à jour, daté du jour. Donc ça, c'était fait la semaine d'avant. Et la question que je me posais, du coup, c'était « est-ce qu'il y avait bien un déambulateur ? ». Donc c'est pour ça, j'y suis allée lundi matin à 8h et demi, pour vérifier. Parce que la différence, là-bas, c'est que j'ai pas refait les boites, là-bas. Ceci dit, l'autre jour on m'a dit « Mais Irène, il est où le matériel ? », dans la boite, c'est marqué dessus ! donc voilà, c'est… c'est comme ça, c'est la vie. Donc je fais ça. Comment je prépare avant, je prépare ça. Je remets à jour la fiche pédago des séances. Donc je la relis. Et puis je mets à jour aussi les fiches patients. Alors j'ai l'avantage quand même de les relire plusieurs fois les fiches, parce que c'est moi qui ait briefé les patients standardisés. Donc forcément je les ai lus avant de les briefer. Je les ai relues avec les patients. Du coup, ouais je me prépare un peu comme ça, quoi. Donc les situations je les connais. Même si c'est pas moi qui les ai faites. Ah si, la dernière c'est moi. Je les connais quoi.

La répartition des rôles avec Josie, s'est faite comment ?

Alors Josie… on avait décidé que… comme elle, elle reprenait seulement ce jour-là les séances de simulation, elle m'a demandé de gérer le début, de lancer le briefing général et le… c'est moi qui ait fait le briefing de la situation ?

Oui

J'ai fait le briefing et j'ai fait le débrief. euh… et puis après, c'est elle qui faisait le deuxième, on avait dit, et puis le troisième je crois qu'on l'a un peu fait à deux. Donc voilà. En fait, l'idée, c'était que Josie se remette un peu en route, comme moi j'avais tout en tête et que je l'avais fait la veille… c'était plus simple. Et puis bon, je suis un peu… je suis un peu payée pour ça.

Oui, donc ça, c'est quelque chose qui a un impact finalement sur la co-animation ?

Complètement. Exactement. Et en fait, ça a un impact aussi sur l'exigence que je peux avoir… enfin… après, je dis pas que c'est mieux, mais j'ai une façon de faire qui me plait (rires) et je voudrais que les autres fassent pareil ! ce qui est pas forcément très intelligent, pour le coup ! Parce qu'il faut que chacun s'approprie la méthode et y trouve ses petits trucs, quoi !

Quand tu dis que tu as une façon de faire qui te plait, c'est quoi ta façon de faire ?

Ben, j'aime bien relancer les étudiants, en fait. Et là, je l'ai pas trop fait dans cette séance-là… et j'aime bien parce que c'est des blagues… ou les taquiner un peu… pour dédramatiser en fait. Je trouve que c'est une façon de… ouais, c'est ça, de dédramatiser, et de faire en sorte que… de libérer la parole. Parce que l'objectif il est là.

Ton objectif il est là…

Ouais, c'est à eux de causer, quoi. Et dans la séance que tu as observée, je trouve que j'ai pas tellement réussi à faire ce que je voulais faire. Mais bon, après, c'est tout, il y a des groupes aussi… et puis on n'est pas dieu tout puissant ! Il y a des groupes qui libèrent plus la parole que d'autres. Mais je pense qu'on est un peu responsables de ça. Je pense, sincèrement.

Et donc tu aimerais que les autres fassent de la même façon ?

Ben oui, mais c'est pas possible ! C'est pas possible, on n'a pas les mêmes caractères, on n'a pas les mêmes… enfin bon, c'est tout, c'est comme ça. Et après, je trouve qu'il y a une façon de dire les choses qui est… il faut arriver à faire dire aux étudiants – et ça, c'est l'activité un peu compliquée – à faire dire aux étudiants ce que eux ont pensé de la situation, et non pas ce que nous on souhaiterait qu'ils aient pensé de la situation. Et ça… ! Parce que nous, notre petite analyse, on l'a dans notre tête, hein ! Et forcément on pense qu'elle est juste… (rires). Forcément ! Mais bon, après, par exemple… alors c'était pas dans la situation que tu as observé, mais, par exemple, hier, il y a une étudiante, on lui a dit – alors c'était sur le scénario d'orthopédie, donc en chir. – donc elle vérifie l'identité du patient et elle dit – mais militaire hein – « épelez-moi votre nom !, machin etc. », et on est revenu sur sa façon de dire les choses. Et là, elle dit « mais oui, mais moi j'ai fait mon stage en ambulatoire et c'était comme ça ! ». Eh ben voilà, eh ben tiens, donc pour elle, c'était comme ça qu'il fallait faire. Alors après, on lui a pas dit que c'était pas comme ça qu'il fallait faire, parce que bon, après… mais du coup, au début, elle comprenait pas ce qu'on voulait lui dire, ou ce qu'on voulait lui faire dire.

Et qu'est-ce que vous vouliez lui faire dire ?

Ben que finalement, elle avait utilisé un ton très militaire qui aurait pu froisser le patient. Parce que c'était très directif. Et en fait pour elle, ça l'était pas, elle l'avait pas perçu comme ça, parce que c'est comme ça qu'elle l'avait vu faire, qu'elle l'avait appris dès le départ. Du coup, c'était intéressant parce que ça engageait du coup la conversation sur… c'est vrai que « votre nom, votre prénom », avec même pas des « s'il vous plait », enfin bon… ça a ouvert un peu la discussion. Donc ne pas faire dire aux étudiants ce que nous on pense qu'ils devraient dire… ça fait partie de la grille DASH, là. (rires) Est-ce que j'ai demandé à l'étudiant de lire dans mes pensées ?… je sais plus comment c'est formulé… voilà, c'est ça.

D'accord. Alors toujours sur la mise en route, effectivement, tu disais que vous vous étiez un petit peu coordonnées avec Josie. Et que vous étiez… tu avais une position presque de coaching d'ailleurs à un moment donné… notamment dans la mise en route du système audio-vidéo. Tu te rappelles comment ça s'est passé ?

Ben je crois que Josie m'a demandé de faire.

Oui.

Et puis j'ai dû avoir un ton assez… directif aussi. Je crois, mais je sais plus en fait. Je lui ai dis « bon, tu allumes », peut-être bien que j'ai dû lui dire « mais enfin Josie, tu sais bien commet on allume un ordinateur ! » ou un truc dans ce genre-là ! (rires). Mais enfin bon, j'ai une liberté de parole avec Josie, on se dit les choses comme on les pense donc c'est bien. Euh… je sais plus. J'ai dû lui dire… j'ai dû lui sortir la procédure, je sais plus… je lui ai dit « tu suis » ou un truc comme ça. Mais il me semble l'avoir laissée faire. En me disant « ça va la rassurer de le faire, elle, et de réussir à le faire, sinon les autres séances, ça va pas le faire pour elle, elle va pas être bien ».

Tu avais conscience qu'elle était anxieuse par rapport à cette dimension-là.

Bien sûr. Je le sais ça. Je sais. Je sais, pour en avoir parlé plusieurs fois avec elle, oui bien sûr.

Tu avais une intention de la…

De la mettre en confiance, oui. Oui. Et puis qu'elle se rende compte que finalement c'est tout con, quoi.

Alors en même temps, tu en as profité pour rajouter un petit dessin…

Oui, c'est vrai ! exact. J'ai fait ça, j'ai rajouté le petit dessin du… oui, exact, exact ! j'ai rajouté le dessin. Ben oui, apparemment, c'était pas clair, donc il fallait bien…

Ça permettait de tester aussi…

Pourtant la procédure c'est pas la première fois qu'on l'utilise, donc… mais c'est vrai qu'après, il y a des petits réajustements.

Bon, alors on va passer maintenant au briefing. Alors le briefing général que tu as donc conduit. Alors quelles étaient tes intentions dans le briefing ?

Ah oui, alors je me souviens, le briefing je l'ai mal enclenché. Enfin je sais plus comment je l'ai engagé. J'étais pas bien réveillée ou je sais pas quoi. Euh… eh ben, mon objectif, il était vraiment de mettre à l'aise les étudiants. C'est-à-dire de leur faire comprendre qu'ils allaient pas être jugés. Et qu'ils étaient dans une situation d'apprentissage… qu'ils étaient là pour apprendre et que s'il y avait des choses qui allaient pas bien – je sais pas comment j'ai dit ça – ah si, j'ai un truc qui me revient maintenant, faut que je te le dise après… et que s'il y avait des choses qu'ils pensaient pas terribles, c'est pas grave. Qu'il fallait qu'ils viennent comme ils sont et que…

Tu as dit ça en effet « venez comme vous êtes »…

« Venez comme vous êtes », la veille j'avais dit ça, et je trouvais que c'était un bon terme. Et puis voilà. C'était vraiment pour leur dire « allez, c'est pas la mer à boire, on est là pour discuter ensemble de situations de soins ». Et j'utilise le mot « discuter » et pas forcément le mot « analyser »….

C'est un mot qui…

C'est un mot qui, moi je pense, peut faire peur aux étudiants. Parce que c'est un mot qu'on utilise beaucoup, on l'utilise dans les analyses de pratiques du portfolio, dans mes analyses de pratiques de là, faut analyser la situation du patient, faut analyser… du coup, ils savent plus ce que ça veut dire. Donc, non, on discute de la situation, on discute de ce qui se passe, voilà. Alors il y a un autre terme que je n'utilise pas, et ça c'est délibéré, c'est le terme « jouer ». On ne joue pas. Ils sont dans une situation, ils agissent dans une situation de soins, mais ils ne vont pas jouer. Et ça, c'est vraiment un truc, c'est pas possible pour moi, c'est pas possible. On est dans un contexte de travail.

Tu fais très attention au choix de mots.

Oui.

Ça te vient d'où, ça ?

Alors… aucune idée ! (rires)

Est-ce que tu as appris ?

J'ai appris. J'ai appris à faire attention au choix des mots.

Par rapport à la simulation ?

Non. En général. Je pense que j'ai appris à faire attention au choix des mots, peut-être depuis que je suis cadre. Et particulièrement depuis que je suis cadre formateur. Parce que je me rends compte que les étudiants, quand ils utilisent, eux, des termes qui sont pas appropriés, d'abord on les descend dans les copies. C'est pas approprié, c'est pas le bon terme, c'est pas le bon machin… etc. On leur demande aussi d'avoir un vocabulaire professionnel. Alors autant l'avoir nous-mêmes. Et puis c'est une histoire de précision. C'est-à-dire que – alors je dis pas que je fais attention à tout, tout le temps – mais il y a certains termes auxquels je fais attention. D'ailleurs, certains étudiants, la semaine dernière, m'ont dit « mais Irène, tu pinailles », enfin ils m'ont dit « Madame, vous jouez sur les mots », non, je joue pas sur les mots. Je précise. Chaque terme a sa signification. Et ce terme-là, il veut dire ça. Je l'ai encore dit ce matin à des étudiants.

Ce briefing, dans son déroulé, est-ce que tu t'appuies sur un étayage particulier pour le faire ? Est-ce qu'il y a quelque chose qui guide le discours que tu as ?

Euh… oui, dans les fiches qu'on a, il y a une partie du briefing où il y a un rappel des grandes règles. Et je crois que c'est la même organisation que l'HAS, mais en tout cas, je ne la connais pas par cœur. Et je trouve que le séquençage est très difficile à tenir… du briefing, et du débriefing d'ailleurs, de l'HAS. Parce que pour moi, il y a quelque chose qui n'est pas cohérent. Et euh… dans le briefing, je fais un briefing général où je présente la simulation, qu'est-ce que c'est, comment ça fonctionne, etc. donc le séquençage et tout, et ensuite les règles à appliquer, et qu'on va tous s'appliquer, pour faire en sorte que tout se passe très bien entre nous. C'est d'abord la méthode, la méthodologie, et ensuite les règles de fonctionnement du groupe. Je fais ça.

Je te propose d'en écouter une petite partie ?

Yes… alors ça, ça va être chaud !

Pourquoi ça va être chaud ?

Parce que… il y a personne qui entend là ?

Non ne t'inquiète pas !

Je dis que ça va être chaud, parce qu'on n'aime pas s'entendre, c'est tout…

D'accord. Concentre-toi sur… Alors donc, là, on est dans le début du briefing. Tu as expliqué comment ça allait se passer. Ça va être ça d'ailleurs. *

EXTRAIT briefing **B02 : 4'28 ➔ 7'33** (p.3) : **début du briefing**, explique comment ça va se passer, « *au bout de 10 minutes on arrête* », propose visite de la chambre au milieu du briefing. (-) (39')

Punaise ! il faut que j'arrête de dire « euh » !

On a tous ce genre de…

Oui. Mais là, c'est gros, hein, faut que j'arrête ! Je parle vite au début. Je parle trop vite au début. Et à un moment donné, mon cerveau il a été parasité par quelque chose. Mais je me souviens plus quoi. Parce que là j'ai dit « tu peux » et je ne sais pas à qui je m'adressais. OK. Bien… mais c'est horrible. Non, j'exagère, j'exagère, mais euh… OK.

Tu as fait un choix particulier qui était d'aller visiter très rapidement la chambre, et de revenir pour terminer le briefing. Qu'est-ce qui motive ce choix ?

Un choix tout à fait pratique. C'est que le patient standardisé se change dans la chambre. Donc le temps que je termine le briefing, il se met dans la chambre et je termine le briefing. Comme ça, j'ai expliqué le séquençage de la matinée, et ensuite on revient, je réexplique les règles de respect, bla-bla, tout ça, et on fait le briefing de la situation. En fait c'est pour laisser le temps. En fait comme je l'ai fait là, comme ça, et la veille je l'avais pas fait comme ça, je l'avais fait tout de suite la visite de la chambre, et ensuite on avait continué le briefing et en fait c'était un peu moins long que là. Et je me suis dit, au moment où… au milieu du briefing, j'ai dû me dire « faut pas que tu sois trop longue là, parce que si tu commences à tout dire, l'actrice elle va pas avoir le temps de se changer.

Qu'est-ce qui justifie que les étudiants ne voient pas l'acteur avant ?

Ben si, ils l'ont vu l'acteur ! il a été présenté.

Oui, tu as raison.

Mais qu'ils l'a voient pas se changer. Après ça…enfin je veux dire, ça réduit l'effet de surprise quoi. Après on peut discuter de l'effet de surprise ou pas.

Là, vous choisissez plutôt l'effet de surprise. Sur quoi vous vous basez ?

Oui. Sur quoi on se base ? Parce qu'on doit se dire que… boh… déjà par respect pour la pudeur de la personne. Se changer c'est mieux là que derrière une porte. Euh… ben en fait, ça dissocie les choses. A mon sens, quand elle est patiente, elle est patiente. Quand elle est comédienne, enfin je veux dire, elle est arrivée, elle est comédienne, elle se présente. Et ça fait une espèce de rupture. C'est plus… pas forcément d'avoir l'effet de surprise, mais

d'avoir une rupture entre le rôle de… voilà, je suis comédienne, et là, je suis patiente. Et je crois même qu'une année on avait choisi de même pas leur présenter les patients standardisés. Mais bon, en même temps, je trouve que c'est bien de leur présenter les gens. C'est de la simulation, hein, donc…

Alors à un moment donné, tu dis « de toute façon, au bout de dix minutes, on arrête ».

Oui. Oh, c'est une question de timing. De temps imparti. Et puis pour qu'on ait le temps aussi de faire les trois scénarii et si on va au-delà des dix minutes, on estime que… enfin moi je trouve qu'on n'a pas suffisamment de temps pour le débriefing et d'approfondir suffisamment de choses. Parce que même sur le débriefing des fois je trouve qu'on n'approfondit pas suffisamment de choses. Parce qu'en plus, ils sont en première année. Donc il y a beaucoup de choses… il y a peut-être plus de choses à débriefer que par exemple sur le scénario de la transfusion, où là, on est… même si c'est dix minutes aussi, on est plus dans l'analyse clinique. Tandis que là, on est plus dans la façon d'être et le comportement des étudiants. Enfin je sais pas comment dire, mais… voilà. Oui, dix minutes. Et en fait, pourquoi je dis ça aux étudiants ? C'est pour leur dire que c'est pas grave… enfin c'est pas qu'ils ont mal fait, ou c'est pas que… enfin voilà, je crois que je l'explique…

Oui, oui, tu le précises. Tout à fait. D'accord. Alors deuxième extrait si tu veux bien. On est donc au retour dans la salle de débriefing après la visite de la chambre. Et donc tu poursuis…

EXTRAIT **B02 13'23 ➔ 17'** (p.3) : **Retour de la visite**, évoque le stress, « vous êtes dans une situation d'apprentissage », « l'objectif du débrief… », « ce sera pas noté », « l'effet de surprise il faut qu'il soit pour tout le monde », « il s'agit de soins relationnels aujourd'hui » (45'➔48'10)

Donc là tu dis que tu baisses la voix ?

Oui. Ah, oui, je viens de me rendre compte que je baissais la voix.

Qu'est-ce que ça signifie ?

Ah ben je sais pas, je pense que c'était dans l'idée de la confidentialité. Une espèce de cocoonage, voilà. Je pense que c'est plus ça. Mais c'est marrant parce que je ne m'en étais pas rendu compte.

Alors peut-être aussi que la pression du début…

Oui, la pression est retombée. […]

Oui, donc tu insistes beaucoup sur « vous êtes dans une situation d'apprentissage », « c'est pas noté », « c'est pas grave », tu insistes beaucoup sur ces points-là.

Oui, oui. Alors après je sais pas vraiment quel effet ça a, hein… oui, c'est ça, c'est pour leur dire qu'ils sont là pour apprendre, tout bêtement. Enfin tout bêtement non !

Tu trouvais, quand on a fait le débriefing à chaud, tu trouvais que tu avais peut-être trop insisté sur cette notion de stress, et que peut-être ça avait eu un effet contre-productif…

Oui. Peut-être.

Qu'est-ce qui te faisait dire ça ?

Mais là, je sais pas si tu l'as enregistré, mais quand on a fait la visite de la chambre, et j'ai dû le dire plusieurs fois « stress ». Parce que parler de quelque chose, ça la signifie. Ça la fait exister. Donc à partir du moment où je parle plusieurs fois d'une chose, c'est que forcément elle va exister. Donc c'est pour ça que je me suis dit que peut-être… au petit débrief à chaud, là, que peut-être j'aurais pas dû insister autant sur la notion de stress. Et peut-être c'est parce que moi aussi j'étais stressée. Parce que là je trouve que je parle super vite hein… alors là, je m'étais pas rendu compte à quel point je pouvais parler aussi vite ! et parler aussi vite montre bien que… enfin c'est un signe un peu de stress, quoi…

Il y avait des choses particulières qui pouvaient expliquer ce stress ?

Oh ben toi ! ah oui.

Oui, tu me l'as déjà dit d'ailleurs…

Oui, je pense… et je sais pourquoi. Parce que tu n'aurais pas dû te mettre à côté de l'ordinateur juste en face de moi. Tu aurais dû te mettre derrière moi. Et là je pense que je t'aurais oubliée. Mais euh… tu aurais dû, c'est facile à dire… mais c'est possible que ce soit ça. Après… non, je pense pas que… peut-être au début, quoi. En fait, ce

que je voulais leur dire aux étudiants, ce que je voulais leur dire aux étudiants, c'était que moi, je l'avais déjà vécue la situation simulée. Et que j'avais été… je suis pas sûre de leur avoir dit.

Tu l'as dit un petit peu mais tu n'as pas détaillé.

Oui, j'ai pas détaillé que je l'avais déjà vécue la situation simulée et que j'avais déjà été de l'autre côté de la barrière. Et que je savais ce que ça pouvait être d'éprouver le stress d'être observé. Voilà, c'est ça que je voulais leur dire. Parce que… pour leur signifier que j'étais en capacité en fait de comprendre ce que eux ils pouvaient éprouver. Et donc de ce fait, l'objectif étant de libérer la parole, de leur faciliter justement l'expression… alors pas tant des émotions mais plutôt l'expression de ce qu'ils ont produit, quoi. C'est plus dans ce sens-là.

D'accord. Alors on va avancer sur la mise en œuvre. Donc tu as fait la présentation de la petite situation. Donc les deux étudiantes sont allées rencontrer le patient. […] la résidente en EHPAD. Tu es dans la régie avec Josie. Et tu prends des notes. Alors tu as une grille… à un moment tu as cherché un bout de papier, tu as trouvé une feuille et tu as pris des notes. Ce qui m'intéresse, c'est : qu'est-ce qui guide ta prise de notes ? Sur quoi tu bases ton observation ? (54')

Alors en fait, je note plus ce que j'entends que ce que je vois. Parce qu'en fait, comme là, on est dans le recueil de données, je note plus ce que j'entends que ce que je vois.

C'est-à-dire que ce sont des éléments en lien avec le recueil de données qu'elles font, c'est ça ?

Oui. Ce sont des éléments en lien avec le recueil de données qu'elles font, ce sont des éléments en lien avec ce qui est attendu d'elles… ah non, je dis n'importe quoi, en fait, parce que je note aussi ce qu'elles font ! … en fait, le problème de la prise de notes, c'est que je commence à prendre des notes au début, je mets ce qu'elles disent, ce qu'elles font au début, et puis après je lâche. C'est comme une mise en route, comme un diesel. Je note, après je lâche, et après je reprends ce qui m'interpelle.

Tu sélectionnes…

Je sélectionne. Je sélectionne parce que comme on peut pas tout voir. Et je sélectionne sur des thèmes qui sont particuliers, qui sont dans la situation, qui sont la douleur, qui sont… alors dans la situation de l'EHPAD, il y a l'histoire de la fille, de la présence de la fille le matin. La douleur. Et sur les capacités du patient aussi. Savoir si elles les évaluent. Et puis ensuite sur leur positionnement dans l'espace, les étudiants. Je prends des notes comme ça.

Donc ça c'est ce que tu as en tête quand tu observes ?

Oui. Sur cette situation, c'est ça. Globalement, ça doit être à peu près ça. Et j'ai ça en tête, oui. Et je fais mes petits carrés. Donc je note, et quand elles disent un truc qui m'interpelle, je fais mon petit truc « douleur », j'encadre, et puis je note les éléments qu'elles évaluent… enfin je veux dire qu'elles utilisent pour évaluer et prendre en charge la douleur. Et puis après pour l'histoire de la fille, je note « la fille », j'encadre et puis je note… Et en fait, dans le débriefing, mon objectif il est pas de… - parce que en faisant ça, il faut que je pense au débriefing après – mon débriefing il est pas… l'idée c'est que mon débriefing il est pas guidé… enfin… il est pas de faire « j'exprime mes émotions, je reprends le récit depuis le début, je fais l'analyse et ensuite je fais la synthèse ». Tout à l'heure je disais que c'était un peu… je trouvais que c'était pas cohérent en fait… Moi, je préfère faire par thème. C'est-à-dire que j'exprime ce que j'ai fait, alors après est-ce que je fais bien, est-ce que je fais pas bien, ça c'est autre chose. Je préfère faire par thème, c'est-à-dire « là vous avez parlé de la douleur », « là, dans le positionnement dans l'espace vous étiez comme ça, qu'est-ce qui a fait que… ? ». Parler plus par thème que par… par « bon allez on reprend la situation, là qu'est-ce que vous avez fait ? Là, qu'est-ce que vous avez fait ? », et puis… enfin je veux dire, on s'en sort pas, quoi ! ça fait des débriefings à rallonge !

Donc plus une approche thématique qu'un déroulé chronologique.

Tout à fait. Le déroulé chronologique, de toute façon, je saurais même pas… ou alors faudrait repasser la vidéo… on n'a pas fini, hein…

Donc en fait tu fais une pré-analyse, quelque part, dans ta tête. Ce qui te permet de prendre ces repères-là, et de viser, dans le débriefing, l'expression sur ces éléments-là. C'est ça ?

Oui, oui. Oui, c'est ça.

On le voit bien dans le premier débriefing cette façon de procéder… J'allais te demander si ton débriefing suit une logique particulière !

Ben c'est cette logique-là.

D'accord. Donc tu dis que le déroulé chronologique ne te convient pas, et que c'est plus une logique thématique. Comment ça t'es venu cette façon de faire ?

Je sais pas. En fait, je pense que j'ai dû essayer de faire comme l'HAS a dit de faire. Et j'ai trouvé que… mais en fait je me suis rendu compte que au fur et à mesure où les étudiants commençaient à exprimer ou à raconter ce qu'ils ont fait, du coup les autres, ils ne parlent plus. Enfin je veux dire, les observateurs ne parlent plus, sauf si… s'ils sont suffisamment en confiance pour dire « mais non, là, tu as pas fait ça, tu as dit ça », enfin bon… et puis… et puis ça permet pas l'arrêt. C'est-à-dire que quand ils arrivent à un moment où il y a quelque chose qui doit être approfondi, quand il y a une bonne dynamique de groupe, les autres ils disent « ben oui, mais là c'est vrai que… peut-être que c'est pour ça que… », et les étudiants rentrent déjà dans l'analyse. Et donc… je trouve que c'est dommage de couper court à l'analyse. Je trouve que c'est frustrant « ben non, attendez on n'a pas fini, quoi ». Je trouve que c'est dommage de couper l'analyse. Du coup, je me dis qu'on va faire thème par thème. Enfin c'est venu comme ça, assez simplement finalement. Je l'ai pas vraiment réfléchi… enfin si, j'ai dû le réfléchir un peu ! (rires)… mais euh… mais bon, c'est que… pour pas leur couper l'analyse, du coup, on les laisse continuer l'analyse. Les autres, du coup, participent. Et du coup, une fois que ça c'est fait, eh ben on perd le fil du reste : « bon, on en était où ? » et on revient sur… sur la situation… et du coup sur le déroulé. Et donc du coup, ça donne des débriefings un peu… un peu… on sait pas trop où on va, quoi. Enfin moi, ça me convenait pas du tout, j'arrivais pas à m'y retrouver. J'arrivais pas à cibler, à dire « bon, là il faut qu'on parle de ça parce que l'objectif de cette séance c'est ça. Voilà. Donc c'est les thèmes, quoi. D'ailleurs il y a des… parce que là, les feuilles qu'on utilise, elles sont chronologiques. Les grilles de débriefing qu'on utilise, elles sont chronologiques. Et depuis l'année dernière, j'ai dit que ces fiches-là, elles étaient… voilà ! (rires). J'ai pas dit que c'était des fiches de m… ! mais j'ai dit que ce serait bien que… parce que il y a trois feuilles. Il y a la feuille du scénario, du mannequin… enfin du patient. Il y a la feuille de la situation clinique avec toutes les compétences à acquérir, machin, oh !!! une espèce de ribambelle d'objectifs !

Ça, c'est pas toi qui l'as construit ça ?

Ah non, c'est pas moi qui aie construit ça !, c'est le groupe. Et c'est celle qui était là avant moi. Et donc il y a une ribambelle de trucs ! faut aller à l'essentiel dans la vie, hein ! et moi, je suis un peu du genre « pieds sur terre », faut être terre à terre et avancer. Et donc du coup j'ai fait une grille, et d'ailleurs j'ai pris celle de B. que je trouvais très bien. Où là, la grille de débriefing, elle est par thème. Où il y a les objectifs, et en face des objectifs, il y a l'espace pour noter. C'est quand même beaucoup plus simple.

Là, cette façon de faire, de conduire le débriefing, vous en avez parlé en équipe ?

Non.

Non… alors vous avez quand même cette trame ?

Oui, on a la trame. Alors comment on en a parlé en équipe ? … si, alors on a la trame… et en fait, en équipe, la façon dont on a procédé… c'est qu'on a procédé par mimétisme. C'est-à-dire que pour le groupe simulation qui a initié les séances, donc c'est mon ancienne collègue qui a expliqué comment on faisait le débriefing… mais si, il y a des trames avec des questions… alors euh… et ça, c'est pas mal… pour commencer… Je sais plus. Il y a des trames avec des questions, et des questions-guides qui sont pas mal. Et donc c'est à partir de cette trame-là, qu'on a commencé. (elle cherche dans son dossier numérique)

Donc il y avait quelque part un point de repère pour les formateurs…

Oui, il y a tout ça comme fiches. Fiches de débriefing… je sais même plus… voilà : phase descriptive, phase d'analyse, phase de synthèse. Donc ça, c'était le truc, recommandations, bla-bla.

Donc avec des exemples de questions…

Avec des exemples de questions. Donc là, c'est l'appui, enfin c'est le support sur lequel on peut s'appuyer. Donc on est parti de là.

Et donc du coup, tous les formateurs ne pratiquent pas forcément…

De la même façon, non.

…Dans le déroulé du débriefing.

Non, c'est ce qui manque un peu. Et c'est ce qu'on voudrait… enfin moi, je voudrais qu'on ait une formation collective au débriefing. Donc là, faut qu'on fasse un cahier des charges pour avoir la formation.

OK. On reviendra sur cette dimension de co-animation. Euh… alors pour revenir sur cette façon de conduire le débriefing qui finalement semble te convenir, sur la logique thématique… pourtant dans le débriefing à chaud, tu me disais que tu n'étais pas satisfaite parce que tu trouvais que ce n'était pas structuré. Comment tu expliques ça ?

Ouais, je sais pas. Ben peut-être parce que dans ma tête, ça l'était pas. Euh… ou alors peut-être que c'est parce que j'ai un tempérament d'insatisfaite permanente ! (rires). Non, c'est pas vrai, je suis pas insatisfaite tout le temps ! mais… je sais pas pourquoi… Si ! Parce que je trouvais que ça manquait de rythme. Voilà. Ça manquait de rythme. C'est pour ça que j'étais pas satisfaite. Ça manquait d'interactions avec les étudiants.

Comment tu l'expliques ?

Eh ben alors ça, c'est une grande question…. C'est une grande question. Alors c'est vrai qu'à chaud, j'ai dit que j'ai induit du stress chez les étudiants. Ça c'est possible… mais alors, mais ça, comment je l'explique… je sais pas. Parce que… je sais pas, là franchement, je sèche. Comment je pourrais expliquer… ou peut-être que j'ai pas posé les bonnes questions.

Alors je te propose d'écouter un extrait… alors c'était le premier débriefing…

Alors ça c'est vraiment le truc… je sais pas comment faire pour… pour les secouer, quoi ! mais tu vas causer, oui !

Pourtant tu fais quand même des choses hein, tu leur poses des questions, tu leur demandes ce qu'ils ont fait, ce qu'ils en ont pensé… on va écouter hein ?

EXTRAIT **Débriefing 1 : B04 : 14'04 ➔ 19' (p.6)** « qu'est-ce que vous avez pensé de sa gestuelle ? vous avez parlé de **douleur** ? », laisse des silences, interactions sur l'évaluation de la douleur, sollicite les obs., « donc ce qu'il faudrait rechercher, c'est… »

Elles étaient effectivement uniquement sur le registre de l'intensité de la douleur et je pense que tu voulais leur faire dire la localisation, et…

Oui, oui, c'est ça. Les autres composantes de l'évaluation de la douleur. Oui, tout à fait.

Qu'est-ce que tu penses de cet échange-là ?

Eh ben c'est pas si mal que ça… (rires)… eh ben, je trouve que franchement… eh, je suis pas mauvaise, hein ! (rires). Non mais… alors je pense que ce qui est bien, c'est que j'ai… d'abord, un, je n'ai posé que des questions. Deuxièmement, j'ai posé des questions ouvertes. Et ce qui est bien, eh ben c'est que ça produit des réponses. Alors j'allais dire… peu importent finalement les réponses. Enfin peu importe… d'une certaine manière. Mais je trouve que… si, c'est bien parce que j'ai répété à un moment donné ce qu'a dit une étudiante…

Tu as sollicité les observateurs…

Et j'ai sollicité les observateurs. Oui, non, c'était assez construit…

Finalement !

Finalement… si, le début, il y a une chose à laquelle il faut que je sois attentive, il me semble – mais ça, c'est depuis que je suis… bébé, je dirais (rires) depuis que j'ai appris à parler – c'est que j'ai une façon d'aborder les choses qui est… sur un ton assez directif. Alors que c'est un ton qui n'est absolument pas voulu. Et je le sais, ça. Et je le sais parce qu'on me l'a dit… mais en fait, c'est pas mal de s'entendre. Alors ça veut pas dire que je vais corriger le tir, hein ! mais bon, au moins d'en prendre conscience ! non, mais, de le savoir c'est une chose, de s'entendre, c'en est une autre ! ouais… c'est pas mal…

Il y a de l'interaction, là…

Ouais ! Ouais, ouais, c'est bien ! Si, si, c'est pas mal. D'ailleurs, je pense qu'ils ont commencé à parler quand j'ai commencé à changer l'intonation de ma voix. Ah oui… intéressant.

L'objectif est atteint, là, dans ce que tu attends d'eux ?

L'objectif est atteint, oui. Oui. Là l'objectif est atteint. Oui c'est pas mal.

Alors je te propose un autre extrait.

Oh là, là, c'est pas possible ! et on n'a même pas de chouquettes ! ah mais si, j'ai des pastilles à la menthe ! (elle m'offre des pastilles) hop ! si t'en veux tu te sers !

Je te remercie. Alors, là on est dans le débriefing de Josie. Donc situation d'orthopédie. Tu es intervenue assez rapidement dans le débriefing parce que Josie t'a sollicitée assez vite. Elle était un peu en difficultés après l'expression des ressentis, et puis il y a eu un échange assez intéressant. A un moment donné, une étudiante a posé une question sur la sonde urinaire. Si on mettait des sondes urinaires aux patients. Tu te rappelles ?

Ah… ah oui, je m'en souviens. Mais on lui a pas répondu tout de suite.

Tout à fait. Josie a évincé cette question. Elle a dit « on verra plus tard, on finit dans la thématique qui était développée »

Ah ouais, ouais.

Et puis après, vous y êtes revenues. Alors je voudrais te faire écouter l'échange.

En fait je voulais laisser Josie prendre la parole, et la laisser répondre à la question. Je sais plus pourquoi. Et en fait je crois qu'elle a dû se trouver en difficulté à un moment et euh… pour avoir fait un peu de bloc, …

On y va ? (1h15)

EXTRAIT : Débriefing n°2 (conduit par Josie, Irène intervient) B07 29' ➔ 31' (p.11) : vers la fin du débriefing, après l'échange sur la pose de la sonde urinaire, Irène dit « est-ce que vous vous souvenez pourquoi on fait uriner les patients avant ? », « est-ce que qq'un a déjà été opéré ? », une ESI comprend et trouve la réponse

Ah oui, ça c'est typique !

Alors ?

Ça pour le coup, c'est typique ! ah oui ! ça c'est du renforcement positif ! (rires)

C'est intéressant…

Ouais. En fait, je savais qu'ils avaient eu le cours, c'est moi qui l'ai fait ! (rires) c'est un cours de la 2.10 et comme je suis en trinôme de la 2.10, je savais qu'ils avaient eu un cours sur la préparation préopératoire. Donc c'était quelque chose qu'ils pouvaient mobiliser. Et… ben je sais pas…

Là tu as sorti un peu les rames à un moment…

Oui…

Mais à un moment tu as eu une idée…

Qu'est-ce que j'ai dit ?

Tu n'as pas entendu ?

Non…

« Est-ce que quelqu'un a déjà été opéré ? »

Ah oui ! Oui, oui, oui. Ben oui. C'est… oui, ça, ça m'arrive de le faire, oui.

Et il y a eu l'éclair de lucidité chez une étudiante « ah ben oui j'ai vécu ça, j'étais complètement dans les vapes! »

Oui. C'est ça, oui.

C'était une idée géniale, ça ?

Ben je sais pas… je sais pas si c'était génial, mais en tout cas, c'est… Il y a plusieurs possibilités. Soit ils arrivent à mobiliser leurs cours, et donc à ce moment-là, ils ont appris, ils ont intégré, ils savent, et ils savent le ressortir. Donc ça, c'est l'apprentissage théorique on va dire. Soit… - je suis pas très bonne en théorie de l'apprentissage (rires) – soit ils l'ont appris en le faisant, en stage. Donc la première chose, c'est que je mobilise… je sais qu'ils ont eu le cours, est-ce qu'ils arrivent à mobiliser leur cours ? la deuxième chose, c'est qu'ils ont été en stage. Donc « est-ce que vous avez pu l'observer en stage ? », là je crois que non. Et la troisième chose, c'est l'expérience personnelle. Et je sais plus où j'ai lu que – mais je crois que c'est dans le doc de l'HAS ou dans le bouquin de

Granry – que il y avait plusieurs façons de solliciter justement… - non, je sais dans quoi que j'ai lu ça, c'est dans un Education Permanente, l'apprentissage expérientiel plutôt, bref, peu importe – et donc il y a plusieurs moyens de solliciter les choses qui ont été apprises. Enfin il y a plusieurs axes. Et donc là j'ai pris tous les axes. L'un après l'autre. Donc voilà, c'est tout.

C'est tout, mais ça a été efficace !

Oui, voilà. C'est tout ! J'ai l'impression d'être Monsieur Jourdain ! (rires)

C'est toi qui disais que la pédagogie, ça s'apprend pas à l'université ?

Non, la pédagogie ça s'apprend pas à l'université ! J'en suis convaincue ! ceci dit, ça m'empêche pas de lire des trucs de simulation.

Alors reprenons le fil…

Oui, alors là j'ai sollicité son expérience personnelle, tout à fait.

Débriefing n°3. Nous sommes dans la situation en rhumatologie. C'est toi qui l'anime, et donc c'est le début… (1h20)

EXTRAIT : **Débriefing n°3 (conduit par Irène) : B11 début à 1'50** (p.13) : expression des ressentis « *non, on était pas stressé, c'est juste qu'on savait pas quoi dire, ça a paru long les 10 minutes* » (PbQ des prérequis absents et de l'absence de facilitation)

Alors ce début de débriefing, les étudiantes qui disent « ça nous a paru long, on savait pas quoi faire… le diabète de type II… »

« on savait pas ce que c'est… »

Oui, et puis et venu aussi au cours de ce débriefing la question de l'exploration qui n'était pas comprise. Tu avais expliqué dans le pré-briefing avant « est-ce que vous savez ce que c'est ? », mais elles étaient un petit peu en difficulté sur comment mener cet entretien, parce qu'on sentait qu'elles manquaient de connaissances…

Oui, clairement. Enfin moi, c'est comme ça que j'ai ressenti les choses. Et puis enfin c'est comme ça que j'ai entendu ce qu'elles m'ont dit. Et donc c'est pour ça que j'ai dit qu'on fallait qu'on revienne dans le débriefing sur la connaissance. Et là je me suis dit « ce débriefing-là, ce sera une partie cours, quoi ». Voilà. Après, oui, c'est ça, il y avait une histoire de différence entre diabète de type I et diabète de type II. Avec l'histoire du traitement. Traitement per os. Je me souviens plus… ah, mais si ! Parce qu'on les a arrêtées et j'ai dit à Josie « elles sont en difficulté » quand on était… et j'ai dit à Josie « non, non, mais là faut qu'on arrête tout de suite ! Elles sont en difficultés, elles disent plus rien ! ». Donc on a arrêté plus tôt la situation.

Exactement.

On l'a arrêtée plus tôt, et après je sais plus ce que j'ai dit, ce qu'on a fait avec… si on a fait dans le débriefing… on a dû faire un topo sur le diabète. Josie a fait un topo sur le diabète.

Pas de façon extrêmement approfondie, mais il y a eu une précision…

Parce qu'en fait on n'est pas dans un objectif de cours. Il y a des précisions qui ont été données sur la différence… surtout que là, nous, on avait annoncé diabète non insulino-dépendant, et donc elles ont raccroché ça à l'insuline ! Et donc il y en a une qui disait qu'elle connaissait le diabète avec l'insuline, mais le diabète sans insuline, elle savait pas ce que c'est. Donc elle savait pas si c'était la même chose ou si c'était pas la même chose. Donc il y a eu des précisions qui ont été données sur les appellations des différents diabètes. Et sur ce que ça pouvait générer comme traitement. Mais c'est tout, je crois, on n'a pas été beaucoup plus loin. Ni dans la surveillance, ni dans… peut-être qu'on aurait dû aller un peu plus loin, pour le coup…

En même temps l'objectif il était pas forcément là ?

Oui, il était pas là.

Mais du coup, qu'est-ce que tu en déduis par rapport à ta pratique, d'une situation comme celle-là ?

Alors dans une situation comme celle-là, je pense que je me suis dit « bon, c'était pas le bon scénario pour ces étudiants-là ». Après… je me dis « ouais, mais quand même ! »… euh… c'est pas très grave. Parce que finalement, dans cette situation-là, ce qu'on recherche, c'est pas les connaissances sur le diabète, c'est l'interaction avec le

patient, et le recueil d'informations. Et je sais plus si dans le débriefing je leur ai posé la question de savoir « oui, mais qu'est-ce que vous recherchez dans un recueil d'informations ? »… je sais plus si je leur ai demandé parce que comme j'en ai fait plusieurs… je sais plus si je leur ai demandé « mais là, pour prendre en charge la personne, qu'est-ce que vous allez lui demander comme informations ? ». Oui, j'ai dû le faire. Et comme c'était ça l'objectif, donc essayer de recentrer les choses là-dessus. Donc voilà, faire un petit topo sur le diabète pour les rassurer, parce que c'était une attente, ça paraissait normal. Mais recentrer les choses sur ce qui était attendu sur la situation, et donc que l'objectif c'était de… dans cette situation-là, qu'elles fassent un recueil de données. Voilà.

OK. Alors, je te propose un autre extrait de ce même débriefing, où, à un moment donné, l'étudiante Barbara s'est exprimée sur le fait que ses collègues avaient voulu beaucoup rassurer la patiente « ne vous inquiétez pas, tout va bien se passer », etc. Et Barbara s'interrogeait sur le fait de dire « mais non, ne vous inquiétez pas ». Tu te rappelles de ça ?

(EXTRAIT : **Débriefing n°3 : B11 4'09 (p.13) ➔ 5', puis de 21'30 ➔ 22'38 (p.14)** : Barbara s'exprime sur le besoin de rassurer le patient. Pas de réaction des formatrices (la parole est donnée ensuite à l'acteur). Plus tard Josie revient sur les éléments apportés par Barbara et ajoute « on veut peut-être se rassurer soi-même », et Barbara « je pense que c'était juste un réflexe »).

En fait l'extrait ne sera pas diffusé parce que d'emblée elle l'évoque de mémoire.

Non, absolument pas. Pas du tout. Je pense que ça fait pas partie de mon champ de… Non vas-y…

Non, continue !

En fait, les « ne vous inquiétez pas », les machins comme ça… souvent ce qu'on dit dans les débriefings, c'est que quand on dit « ne vous inquiétez pas », c'est pour nous rassurer plus qu'autre chose. Voilà. Ouais d'accord. Mais enfin bon, on le dit tous ! donc tu vois… enfin, faire…. Parce que je sais qu'en compétence 6, ils sont très… (rires)… je l'ai faite la compétence 6, je l'ai faite pendant deux, trois ans, hein… donc je sais ce qu'on y dit, hein, mais je… enfin si tu veux, il y a des fois où je trouve qu'on coupe les cheveux en quatre et qu'il faut arrêter de couper les cheveux en quatre. Donc là je sais plus ce que j'ai dit… je m'en souviens pas du tout…

Et bien je vais te dire pourquoi tu ne t'en souviens pas, c'est qu'en effet, après l'échange de Barbara, tu es intervenue et tu es passée à autre chose.

Ah, ça me fait chier alors… ! (rires) excuses-moi de le dire comme ça, mais c'est vraiment le truc qui me saoule.

Tu as donné la parole au patient tout de suite après, sur son ressenti.

Ah… ah oui, c'était au début ?

C'était au début.

Oui, parce que j'ai botté en touche, parce que je voulais pas que ce soit moi qui réponde, et que ce soit le patient qui réponde à Barbara. Je pense que c'est plus ça. Savoir si la patiente, elle, ça l'avait rassurée d'entendre « ne vous inquiétez pas », c'est tout. Je pense que ça doit être ça. Mais c'est sûr que c'est le genre de truc, pfffouh…

Mais alors du coup, Josie est revenue dessus, à un moment donné, longtemps après, c'est-à-dire au bout de vingt minutes…

Ah carrément !

Oui, elle est revenue dessus, elle a remobilisé ça, sur effectivement « on veut peut-être se rassurer soi-même »

Ah oui, c'est ça.

Et il y a eu un échange d'ailleurs, auquel tu n'as d'ailleurs quasiment pas participé.

Ah non, ça, je ne participe pas à ça, moi.

C'est vrai ?

En fait je n'y arrive pas.

C'est-à-dire ?

Non, mais j'exagère. J'exagère. Disons que… disons que la relation à l'autre, elle est tellement… alors un, ce que peut ressentir le patient, c'est très personnel, première chose. Deux, ce sont… euh… ce sont des mots qui peuvent

très bien rassurer un patient et pas un autre. Enfin je sais pas, moi, mais voilà. Que dire « ne vous inquiétez pas », ça part d'une bonne intention, et je pense qu'il faut pas supprimer cette bonne intention. Ça c'est mon avis. Et partir dans des espaces de considérations… euh… à savoir si ça nous rassure nous-même, si c'est pour rassurer le patient, si c'est parce qu'on est stressé, pas stressé, tout ça, pour moi c'est pas au cadre formateur de le décider ou de pas le décider. Et… enfin… parce qu'après on rentre très vite dans la psychologie de comptoir. Et puis je trouve que c'est pas… pfffouh… si autour d'une bière, c'est bien…(rires). Mais enfin… j'ai cette espèce de sensation-là. Les soins relationnels…

En même temps c'est un peu l'objectif quand même ?

Oui, oui, mais si tu veux, il y a l'objectif des soins relationnels, mais en même temps il y a des aspects qui sont… enfin pour moi c'est quelque chose que je maitrise pas. On en revient à l'histoire de la maitrise du sujet. Mais c'est quelque chose que… la façon dont on dit les choses, ce qui rassure ou ce qui ne rassure pas le patient, qui je suis pour pouvoir le déterminer ?

En même temps le questionnement de Barbara était légitime…

Ah mais complètement. Enfin certainement, je ne m'en souviens pas. (rires) Mais, si certainement, puisqu'elle pose la question, donc il était légitime.

Mais quand tu dis « ce sont des contenus que je ne maitrise pas », est-ce que ça peut expliquer que du coup, tu les évacues ?

C'est possible. C'est possible. Enfin… c'est des contenus que je maitrise pas… c'est ce que j'ai dit. C'est ce que j'ai dit, c'est des contenus euh… pour être très franche, qui ne m'interpellent pas. Enfin, j'aurais tendance à dire spontanément qui ne m'intéressent pas. Mais c'est pas tout à fait vrai. Mais pas que je maitrise pas, parce que bon, Rogers, je le connais… (rires) Enfin bon… c'est tellement peu palpable, et c'est tellement peu maitrisable… Je pense que c'est plus de cet ordre-là. C'est des éléments qui sont tellement peu maitrisables, et peu mesurables, et je crois que dans… enfin, peut-être que c'est lié à mon esprit peut-être un petit peu plus cartésien, ou j'ai besoin de choses… pas concrètes… parce que c'est concret, mais… ou alors c'est une question de mesurer les choses. Là pour le coup, pour moi, ce sont des éléments qui sont tellement subjectifs… Que faire un cours sur des choses qui sont subjectives… ben je sais pas quoi répondre, en fait ! Voilà, c'est… ouais….

Alors que la douleur c'est mesurable ?

La douleur c'est mesurable, c'est identifiable. Et tout le monde a ressenti une fois dans sa vie, de la douleur…

Mais c'est subjectif aussi…

Mais exactement. Mais c'est mesurable. Et c'est identifiable. Enfin je sais pas comment dire…. Alors à moins que… si parce que l'anxiété, il y a des mesures de l'anxiété… c'est pareil, il y a des grilles de mesures de l'anxiété, des échelles de mesure de l'anxiété. Mais… ouais… ou peut-être qu'il faudrait qu'on fasse un truc sur les échelles de mesure de l'anxiété ? Mais euh… non, je sais pas. C'est vraiment un domaine… que je laisse aux autres. Ils savent très bien le faire. Donc voilà, il vaut mieux que les autres le fassent. C'est la complémentarité, hein, on va dire.

Oui, bien sûr, tout à fait ! alors je ne vais pas te le passer parce que l'extrait est un peu long, c'est dommage. Toujours ce même débriefing, à la fin, tu évoques « de quoi aviez-vous besoin pour prendre en charge cette personne ? »

Oui.

Et tu voulais les amener à structurer leur recueil de données, et qu'elles amènent la grille des quatorze besoins…

Des besoins fondamentaux, ouais.

Et donc, avec Josie, vous avez toutes les deux…

On a tiré ! on a tiré !

Et c'était effectivement « vous avez un outil, question à cent balles »… et Josie « ou un tableau… »

Ah oui !

Et là…

Ah ! oui, c'était comme tout à l'heure, on influence… on balance des images, des indices, c'est les petits cailloux de je sais pas quoi, là…

C'est ça. Et donc pareil, le ping-pong à toutes les deux pour essayer de faire émerger, et enfin ça arrivait !

Oui, c'est drôle.

C'était un objectif aussi, ça, de les faire mobiliser cet outil théorique des quatorze besoins ? ou pas plus que ça ?

C'était pas un objectif qui était défini dans le… enfin…

C'était pas écrit…

D'une certaine manière… c'était pas écrit comme tel. Mais en fait je pense que… oui, en fait, c'est parce que, dans cette situation-là, dans la mesure où elles étaient en difficulté dans le débriefing, on a voulu recentrer sur justement le recueil de données. Donc sur des choses qu'elles maitrisaient, ou en tout cas qu'elles connaissaient. Et donc ça, les quatorze besoins fondamentaux, c'est la première chose qu'on… enfin, on leur parle de ça avant le stage. Donc au mois de septembre, octobre. Donc du coup, je pense qu'on s'est dit… alors Josie je sais pas, mais en tout cas, moi je me le suis dit, que… il fallait qu'elles mobilisent ça. Et on s'est comprises avec Josie. On a la chance d'avoir travaillé ensemble sur plusieurs choses, donc on arrive à se coordonner même si on est loin l'une de l'autre ! et je pense que, oui, voilà, c'était pour les recentrer et leur faire identifier que… ben elles savaient des choses quand même. C'était plus dans cette idée-là.

Alors justement, par rapport à la co-animation, tu parlais de « on s'est comprises sans avoir besoin de se le dire », cette co-animation avec Josie a l'air effectivement de se passer sans qu'il y ait besoin de vraiment se coordonner. Comment tu l'expliques, ça ? (1h38)

On s'entend bien.

Vous avez travaillé ensemble déjà depuis…

Oui. On s'entend bien. J'ai confiance en elle. Je pense qu'elle a confiance en moi aussi. Et puis elle m'a pas mal appris… quand je suis arrivée. Elle m'a appris beaucoup de choses. Et elle m'a appris… enfin voilà, j'ai confiance en elle. Et puis, même si elle m'a pas tutorée du tout hein… on a travaillé sur la C5 ensemble. Moi j'adore la santé publique. J'adore la santé publique. Et elle aussi. On s'est retrouvée en fait. Alors malheureusement je ne fais plus de santé publique, parce que je suis sur une mission transversale, mais c'est vrai que si j'avais à revenir un peu dans les compétences, ouais, c'est un truc que j'aimerais bien faire, et puis de retravailler avec elle. Et puis voilà, et puis là, ça faisait longtemps qu'on n'avait pas bossé ensemble, quoi, donc…

Oui, on sentait que vous aviez plaisir à vous retrouver…

Ah là, là, mais oui, c'est super, elle est super cette fille.

Tu dirais que vous êtes sur la même approche pédagogique ?

Ouais. On est sur la même approche. On est sur l'idée… j'allais dire… enfin, de les autonomiser un maximum. Et euh… alors l'approche réflexive, oui, bon, enfin bon, c'est parce que c'est marqué comme ça dans le référentiel, mais… enfin je pense qu'on estime que les étudiants… ben ils viennent pas sans rien. Et même quand ils arrivent en formation, ben ils viennent pas sans rien. Même s'ils ont dix-huit ans, ben ils viennent pas sans rien. Ils ont été scouts, ils ont été je sais pas quoi, ils ont fait du baby-sitting, enfin je veux dire ils ont eu une expérience personnelle. Et puis on est branchées… enfin on aime bien même se taire ! Donc bon… Ouais, elle est bien cette fille, et puis… et pour revenir sur l'histoire du carré là, je me souviens une fois on avait à débriefer un groupe – pas en simulation – mais un groupe qui fonctionnait pas pour un travail de la 4.6.S4, c'est ça, le travail sur l'éducation thérapeutique… et on avait à débriefer un groupe qui fonctionnait pas bien quoi. Et puis on leur avait donné rendez-vous dans une salle, et puis c'était mis en rangs d'oignons, et moi j'étais – à mon habitude – assise sur le bureau devant. Et elle m'avait dit – je m'en souviendrai toujours – « mais enfin Irène, on n'est pas dans un registre de cours ! » (rires) et hop, on avait bougé « allez hop, on bouge les tables ! », et on avait bougé les tables et du coup, on s'était retrouvés en rond. Voilà. Donc c'est tout.

D'accord. La clôture de la séance ? Tu te souviens comment tu as procédé pour clore la séance ?

Alors j'ai dû demander – parce que c'est quelque chose que je fais souvent – j'ai dû demander « qu'est-ce que vous retenez de cette séance ?... qu'est-ce qui vous servira ? », je sais plus « qu'est-ce que vous en retenez ? », je pense que c'est ça que j'ai dit.

Tu as fait un tour de table.

Oui, j'ai fait un tour de table. J'ai dû dire « une idée par personne », parce que sinon, il y a le premier il dit tout, et puis les autres ils disent plus rien !

Tu as toujours le souci de tous…

Oui, voilà. Oui, parce que sinon c'est trop facile pour les autres ! moi je serais dernière je dirais la même chose !

Tu as dit aussi « c'est vous qui aurez le dernier mot »

Ah bon, j'ai dit ça ? ah ouais… sauf que je pense pas qu'ils l'aient eu le dernier mot ! je pense que c'est nous qui avons terminé, non ?

D'une certaine manière, si. Tu as repris la parole mais c'était pour le questionnaire de satisfaction.

Ah ben oui, très bien. Donc ils ont le dernier mot, c'est bien, c'est leur travail, quoi.

Donc le questionnaire de satisfaction ? L'objectif, c'est quoi ?

Alors l'objectif sur ce questionnaire-là, qu'est-ce qu'on avait dit ? c'était de voir ce qu'ils avaient mobilisé, ce qu'ils avaient retenu de la séance, et s'ils étaient satisfaits globalement. Et si cette séance avait répondu à leurs attentes. Voilà, c'est tout.

Donc toi tu compiles ensuite ces questionnaires, tu en fais une synthèse ?

Enfin je les analyse, enfin je traite les données et puis j'en propose une analyse en journée pédago. D'ailleurs, j'ai été très vexée, parce que l'année dernière, on m'a pas…. J'étais super vexée ! Parce que je m'étais fait chier à traiter tous les questionnaires, en faire des jolis camemberts sur un Powerpoint. A traiter en disant « voilà machin », et puis en faisant une analyse, normal… et puis pour les journées pédago, je me vois pas sur les présentations des bilans d'années. Bon, ben c'est pas grave, je me mettrais à la fin de chaque année. Je me mets à la fin de chaque année, il y a une séance par année. Et ben je me suis mise à la fin de chaque année, eh ben, la directrice… eh ben elle s'y attendait pas. Elle attendait pas ça. Alors que pour moi, ça fait partie de l'évaluation du travail fourni. Et en plus c'est une méthode qui est quand même assez… qui demande de l'énergie… donc autant la mettre en valeur !

Et puis qui a une place importante quand même…

Oui, quand même ! Et c'est marqué dedans là ! Dans le référentiel, là ! Tu dois faire de la simulation, vas-y ! Fais, maintenant, achète ! Non mais c'est…

Donc ça n'a pas pu se faire ?

Ben en fait… ben si parce que je me suis imposée comme d'habitude. Voilà. Parce que, ouais, j'ai dit à mes collègues des années, j'ai dit « ben moi j'ai fait des bilans des simulations, si ça vous dit, je veux bien les présenter une fois que vous avez présenté votre bilan d'année ». Alors ils m'ont dit OK. Alors je me suis mise… enfin j'ai tapé l'incruste, quoi.

Et ça n'a pas été bien perçu ?

Ah si, si, si. Mais en fait, je pense qu'elle était plus gênée qu'autre chose. Parce que du coup, elle s'est rendu compte qu'il y avait du boulot qui était fourni, et que elle l'avait pas mesuré. Et je vais refaire ça, la même chose cette année, avec les bilans, les questionnaires de satisfaction. J'aime bien. J'aime bien faire… recueillir des données, analyser… faire un peu de recherche. Oh, c'est pas de la recherche, ça, c'est…

Dernière question par rapport à la relation avec l'acteur.

Oui…

Donc là, l'acteur tu l'as donc sollicité pour qu'elle donne son avis. Et puis après elle est partie, pour des raisons logistiques un peu ?…

Non, parce qu'elle participe pas au débriefing. C'est un choix. C'est un choix pédagogique qu'on a fait. Parce que d'abord… enfin elle participe au débriefing en donnant son ressenti mais elle va un peu plus loin dans l'analyse… alors des fois c'est gênant, des fois c'est pas gênant. Mais ça c'est un peu difficile à évaluer. Et en fait on la fait pas participer au débriefing parce que ça permet aux étudiants de dire « oh ben le patient était chiant ! » par exemple… enfin j'utilise des mots… un peu familiers mais par exemple « oui, ben là c'était une patiente pénible », etc. et donc je veux pas l'introduire là-dedans. Même si elle est comédienne de profession et que… et puis ça

permet aussi de discuter… ouais ça donne plus de liberté. Après je me trompe peut-être, hein. Parce que je me dis que peut-être que le fait que le patient soit là, ça pourrait aider. Et puis… enfin je veux dire, elle est pas formée au débriefing, ou alors voilà, faudrait la former à toute cette pédagogie-là.

Là actuellement c'est toi qui es en relation avec ces acteurs, qui les briefes. Sur quoi tu insistes quand tu leur demandes de venir faire le patient simulé ?

Alors de ne pas mettre trop en difficulté les étudiants, parce que quelquefois c'est facile, hein. Quand ils sont en difficulté, d'essayer de repérer quand ils sont en difficulté, et de les amener sur des choses un peu plus faciles. D'y aller crescendo. Le premier facile, le deuxième un peu moins et le troisième difficile. Je les briefe aussi sur les éléments attendus dans la situation. Et puis sur la patiente, qu'est-ce qu'elle a comme… alors je les briefe aussi sur la pathologie. Et puis ils font des recherches… enfin, ils font des recherches sur ce que c'est que la pathologie, sur quelques autres trucs qu'ils ont besoin de savoir

Qu'ils puissent s'approprier…

Oui.

Tu disais, là elle est allée des fois un peu loin… on lui demande son ressenti, elle est allée un peu au-delà.

Ouais.

Comment tu manages ça, du coup ?

Ben je lui dis. Aussi simplement. Je lui dis « écoutes, là », - parce qu'on essaie de faire des petits débriefs à la fin… d'ailleurs faudrait que j'en fasse avec les autres, là, parce qu'on a fini les séances avec les premières années hier, pour savoir comment ça s'est passé et puis – attends (on frappe à la porte et elle va ouvrir)… ouais je lui dis simplement. Je sais pas comment je lui dis… je lui dis « peut-être que… », mais je crois qu'elle se rend pas compte. Je crois qu'elle se rend pas compte parce que je lui ai déjà dit et euh… je lui ai dit deux, trois fois, mais elle… en fait, peut-être qu'elle arrive pas à distinguer… tiens faudrait que j'en parle avec elle, on va aller boire un coup… peut-être qu'elle arrive pas à distinguer ce qui est du registre de l'analyse et ce qui est du registre de l'émotion. En même temps je trouve que c'est… enfin je trouve qu'elle a une façon d'aborder les choses qui est assez attentive aux étudiants, donc bon.

Une dernière chose. Tu as lancé le DASH…

Oui… mais euh… j'aurais dû le croiser avec les étudiants. Parce que là, j'ai regardé vite fait et puis tout le monde s'autoévalue très, très bien… enfin j'ai vraiment regardé vite fait… et je me dis « bon, est-ce que j'aurais pas dû tout de suite demander aux étudiants de nous évaluer ? »

Tu veux dire utiliser la grille étudiant ?

Ouais. Bon. Parce que la personne extérieure, on l'aura jamais. Après, on a émis l'hypothèse d'utiliser le cadre formateur co-animateur quand on débriefe. Mais pffouh, là on a dit « oui, mais comme on co-anime, c'est pas très adapté, quoi », enfin, il y a un biais forcément. Donc voilà. Mais je pense que j'aurais dû demandé aux étudiants de… j'aurais dû donner la grille aux étudiants.

Là, actuellement donc, c'est l'auto-évaluation des formateurs. Comment ça a été présenté à l'équipe, ça ?

Alors je l'ai présentée en plusieurs fois. J'ai lancé l'idée. Comme ça, instillée… « oui alors peut-être que ce serait bien, c'est une nouvelle méthode pédagogique », « oui, c'est vrai on a des difficultés »… non, ça a été plutôt bien pris. D'abord parce que c'est quelque chose de très nouveau, entre guillemets, parce que entre nous la nouveauté, enfin, c'est bien pour les médias, quoi ! mais en soi, euh… bon, bref. Donc j'ai pris l'argument de la méthode un peu nouvelle, qui prend du temps, qui est un peu inconfortable pour les uns et les autres, et du coup, ben j'ai dit que ce serait pas mal, alors, du coup, qu'on sache si nous on se perçoit bien ou pas bien. Et donc voilà. Et puis ça a été introduit comme ça, et puis personne n'a dit non. Mais bon, ça veut rien dire hein… et du coup, donc après, j'en ai reparlé… alors c'était con, parce que c'était juste après le 13 novembre, alors j'ai commencé à parler de ma grille DASH. On m'a fait des blagues sur DAESH, c'était super… j'ai fait « non ! mais non ! c'est pas… ». Enfin bon… et du coup, voilà, j'en ai reparlé, je l'ai présentée, j'ai dit « ben voilà, l'objectif aux prochaines séances de simulation… », en présentant le petit briefing à l'équipe en réunion sur la simulation – tiens, ça fait partie de la préparation, ça aussi – un briefing sur la simulation, donc les acteurs, qui sont-ils ? comment ça s'organise ? qu'est-ce que je vous donne dans les pochettes ? la, la, la, la… pour les rassurer

Les aspects logistiques ?

Oui, les caresser dans le sens du poil, voilà… et puis quels scénarios ? Dans quel ordre ? Bref, des petits rappels comme ça. Et puis là je dis « ben comme on avait dit dans la réunion précédente, on introduira la grille DASH et voilà, je vous la présente. Donc si vous voulez la regarder… » Donc on l'a lue ensemble avec le groupe projet avant. Pour voir s'il y avait des petits éléments qu'on comprenait pas… enfin elle est claire, quoi. Bon sauf le critère sur l'utilisation de la vidéo qui n'est pas adaptable chez nous puisqu'on ne l'utilise pas. En tout cas dans le débrief. Donc voilà, donc je l'ai distribuée à tout le monde, donc tout le monde l'avait eue avant, avait pu la lire. Et j'ai dit « voilà, c'est cette grille-là, et donc à chaque fin de séance, vous vous autoévaluez sur le débriefing. Et vous remplissez, et vous me donnez ». Et je dis « de toute façon, c'est anonyme »… bon si je me donnais un peu de peine, je pourrais retrouver qui s'est autoévalué, mais dans le fond, c'est pas ça l'important. Et puis du coup, moi je dis « je récupère tout ». Mais je leur dis « vous vous autoévaluez tout de suite après, parce que moi je vais pas courir après les feuilles hein ! ». Enfin je l'ai pas dit comme ça…

Donc ton objectif dans tout ça, c'est quoi ?

C'est de repérer des éléments de difficulté et ça me permet de faire un cahier des charges précis pour la formation au débriefing. Et puis, oui, je leur ai présenté aussi de cette façon, en disant « ben toute façon, c'est tout bénef pour nous », pour avoir une formation plus ciblée. Donc partir de l'analyse du travail ! oui !

Je te propose qu'on en reste là. Est-ce que, éventuellement, il y a quelque chose qu'on n'aurait pas du tout abordé et qui te paraitrait important ?

Non, je trouve qu'on a abordé pas mal de choses. C'est très étrange quand même de s'entendre, et puis finalement je me dis « c'est pas si mal ce qu'on fait ! ». Voilà ! non, non c'est bien… c'est un peu éprouvant quand même de se remémorer….

Ça demande un effort, c'est sûr…

Ouais. Mais toi aussi ça te demande un effort ! D'ailleurs tu as vu un collègue ce matin ?

Oui, j'ai vu Katia.

Ah Katia, elle est bien aussi… elle est forte en débriefing. Elle a une façon d'amener les étudiants à répondre ! ouah… moi je lui tire mon chapeau ! moi je trouve qu'elle est très fine.

Oui, absolument. OK, on va en rester là. Je te remercie beaucoup pour tout ce temps et cette réflexion. *Fin de l'entretien*

Irène – Entretien n°4 à distance – décembre 2016 – durée 1h08

Introduction

Donc on s'était rencontrées il y a un petit peu plus d'un an. […*introduction…*] L'objet de cet entretien que j'ai voulu à distance des premières rencontres, c'est d'apprécier où tu en es de ton engagement dans l'activité aujourd'hui et, deuxième point, qu'en est-il de ta perception de développement professionnel pour l'activité ou via l'activité ? (6'25) D'accord ?

Ouais. Alors où est-ce que j'en suis ?... par rapport à la simu… où est-ce que j'en suis ? J'en suis à… là aujourd'hui… pas grand-chose. Euh… comment je peux dire ça ? En fait j'en suis… plutôt… à me demander si – alors en plus ça va peut-être répondre aux questions des développements – si… alors soit, comment le développer ? Alors quel choix ? J'en suis à… quel choix faire ? quel choix faire… dans le développement justement de la simulation ? alors moi, par rapport à mes pratiques, je crois pas avoir beaucoup modifié mes pratiques par rapport à la simulation. J'ai toujours la même fonction, j'ai toujours le même poste de coordinateur de la simulation. J'ai plus trop envie de faire ça. Enfin, dans le sens où j'ai envie que les autres s'investissent davantage, et de… j'allais dire laisser mon activité de coordination de la simulation sur les autres. Euh… ça, c'est en termes d'organisation, parce que d'abord, c'est un peu… euh… c'est un tout. C'est pas que lié à la simulation. C'est parce que j'ai un poste qui est un peu bâtard. C'est à la fois de la coordination sans être de la coordination. Je suis chef sans être chef. Enfin bon, bref. Ça me convient pas. Je sais pas où me positionner finalement. Donc voilà. Soit je change, je m'en vais. Soit… alors là j'exprime des choses un peu… qui restent entre nous, hein ? Soit je reviens à une activité de formateur classique, et justement avec cette idée de lisser mes activités… euh, mes activités de simulation. La deuxième chose, c'est… de toutes façons, enfin c'est peut-être… c'est peut-être pas très cohérent ce que je vais dire, parce que comme je suis en train de rechercher… je me suis pas du tout fixée. En même temps, j'ai envie de garder le… enfin, ouais, enfin… garder cette responsabilité-là. C'est toutes les autres responsabilités en fait que je veux plus. La qualité tout ça, … J'ai envie de garder un peu la main là-dessus. Euh… d'abord, parce que ça me

plait. Et parce que je pense qu'on peut développer. La formation… alors je ne sais pas comment on pourrait développer ça. Ou je ne sais pas plutôt comment est-ce qu'on pourrait développer la formation. Parce que y a plusieurs choix qui s'offrent… pour l'instant on est dans une organisation de tous petits groupes d'étudiants et que… c'est plaisant. C'est vraiment un confort de travail. C'est à la fois un confort de travail et un inconfort. D'abord parce que c'est chronophage. Mais c'est un confort sur le moment quoi, de travailler avec six étudiants. Et en plus on estime que le bénéfice pour les étudiants est supérieur. Alors ça on l'a pas mesuré, ça c'est peut-être quelque chose qu'il faudrait envisager ? Le bénéfice pour les étudiants est supérieur quand ils sont à six que quand ils ont à douze, par exemple, parce qu'on a des groupes de douze quand ils sont dans le travail collaboratif et on a des groupes de six quand ils sont pas dans le travail collaboratif, donc quand ils sont à une seule filière. Les groupes de douze ils sont composés d'étudiants infirmiers et d'élèves aides-soignants, ou d'élèves puer. Bref, tout ça pour dire que on observe, de façon totalement empirique, chez les… dans les groupes de douze, moins de spontanéité dans les échanges. Et les étudiants demandent pour autant de faire plus de simulation. Et ils disent mais oui, mais c'est pas grave… alors certains, pas tous, faudrait peut-être faire une enquête plus approfondie auprès des étudiants… certains disent que c'est pas grave, que c'est bien quand même, même s'ils sont à douze. Alors on dit OK, mais faire plus de simulation, c'est au détriment de quoi ? ou alors on transforme quoi en simulation ? du coup, on se demande… alors j'ai perdu le fil de ma pensée…

Tu disais on s'interroge sur le fait de faire des groupes de six ou de douze…

Oui. Et donc les étudiants ils nous disent oui, c'est bien, faudrait en faire plus. Mais en faire plus en groupes de six, c'est pas possible, c'est juste pas possible, du point de vue du temps planning, du nombre de cadres formateurs investis, même si on l'est tous plus ou moins, mais un peu quand même. Euh… ça parait un peu difficile. Donc on dit : à ce moment-là, faut augmenter le volume d'étudiants par groupe. Les étudiants disent ben oui, mais quand on est en groupe de douze, ça nous convient aussi, certains disent ça… et euh… c'est de façon complètement informelle, hein. On n'a pas du tout formalisé les choses, et on a des étudiants qui nous disent en groupe de six c'est bien. Et pareil chez les formateurs. La directrice était plutôt partisane d'augmenter le volume d'étudiants par groupe et de déployer l'activité de simulation. Et moi je le suis assez peu. Je préfère privilégier la qualité plutôt que la quantité. Et d'ailleurs le groupe simulation avec lequel je travaille, ils sont pas favorables non plus à augmenter le volume d'étudiants. Et la directrice, je sais pas où elle en est en ce moment mais elle a participé à la formation qu'on a eu au débriefing avancé avec A. cet automne, qui, eux, avaient le discours de privilégier justement les petits groupes, enfin les groupes de… très restreints. Bon, voilà où on en est. De la réflexion sur le déploiement de la simulation.

Humm. Mais par rapport à toi, ton engagement à toi dans cette fonction-là, ça c'est un élément…, il y en a peut-être d'autres ? Quand tu dis, j'ai envie de garder cette responsabilité, j'ai envie de garder la main… mais en même temps on sent qu'il y a des choses que tu voudrais bien laisser aux autres…

Oui. Oui, oui, bien sûr. Euh… je veux laisser les trucs pénibles !

C'est-à-dire ?

Préparer le matériel, commander le matériel, voilà.

L'organisationnel, la logistique.

L'organisation, la logistique, exactement. Et tout ça, j'aimerais bien que ce soit un peu plus… que la charge de travail soit un peu plus répartie, quoi. Parce qu'en fait, on associe les séances de simulation à certaines unités d'enseignement, mais les responsables de ces unités d'enseignement ne s'approprient pas forcément ces séances-là. Parce que ça n'a pas été organisé comme ça dès le départ. Enfin quand on a commencé. C'est le cas pour l'unité d'enseignement transfusion, où les formateurs qui font l'unité transfusion, s'occupent aussi de la simulation transfusion, pour la bonne raison que c'est les formateurs du groupe, dont moi. Donc ils sont déjà investis depuis le début dans cette… dans ce mouvement, dans cette méthode. Donc y a ça. Et puis… ah si mais y a une autre chose qu'il faut que je te dise par rapport au déploiement qu'on a prévu cette année… Et puis en revanche, l'unité d'enseignement, je sais plus laquelle, c'est raisonnement clinique, où on fait le recueil de données, donc avec le patient standardisé, au semestre 2… les quatre formateurs qui sont responsables de cette unité d'enseignement ne sont pas du tout investis dans le… ni l'organisation, ni le déploiement, ni… voilà, ni rien. Donc bon, ça, ça me gêne un peu. Parce que je trouve qu'en termes de cohérence pédagogique c'est un peu dommage. Et puis euh… le dernier, si, ça va, parce que c'est la collaboration entre les étudiants infirmiers et les élèves aides-soignants ou les élèves auxiliaires de puériculture. Ça, c'est ce qu'on a fait cette année. En plus. On a fait des scénarios en plus. Et ça, c'est bien parce que les formateurs des filières aides-soignantes et auxiliaires puer sont très investis aussi dans la simulation. D'abord parce que il y a un de leurs membres qui fait partie du groupe, et puis euh… et puis c'est leur filière. Et les responsables de filières font partie du groupe, donc elles sont engagées, je dirais, dans leur projet de formation d'année. Donc elles ont introduit ça dans leur projet de formation, donc ça coule de source. Donc là,

ça, je suis très aidée même. En revanche, dans le semestre 2, pas du tout, quoi. Et alors le déploiement de la simulation, qu'on voulait faire pour le semestre 6, c'est de faire le rappel AFGSU sous forme pleine échelle. Pour l'instant on a lancé ça à l'ensemble de l'équipe, et justement, pour favoriser l'investissement, on a dit, ben voilà, il y a deux scénarios à faire, douze micro-scénarios, et ce qui serait bien, c'est qu'on se mette deux par deux, donc tout le monde confondu, membres du groupe de travail et puis les autres de l'équipe, en faisant des binômes : un membre du groupe avec un autre qui n'est pas du groupe. Voilà. Pour assurer la conception des scénarios.

Et ?

Et pour l'instant, on n'y est pas du tout parce que c'est prévu pour le mois de mars, et j'ai dit à Luc, j'ai dit il faut absolument qu'on fasse au moins une liste de scénarios, de thèmes, hein, pour qu'on se retrouve pas avec deux scénarios identiques. Et qu'on fasse une proposition et que chacun s'inscrive sur le scénario qu'il a envie de travailler. Bon pour l'instant… euh… je crois que tout le monde fait l'autruche.

Tu penses qu'il y a des résistances par rapport à ça ?

Non. Je pense qu'il y a une charge de travail qui est importante et on est dans un contexte où il nous manque deux cadres formateurs et une qui part à la retraite.

Donc c'est pas la priorité du moment.

Il y a pas grand-chose qui est prioritaire, à part les TD et puis, j'allais dire le travail quotidien, quoi. Donc les scénarios, ça va pas être la priorité prioritaire… D'autant plus qu'on s'est investi dans l'évaluation… l'autoévaluation de la qualité de l'IFSI, et on s'est engagé dans un processus qui est un peu… lourd, on va dire. Je trouve qu'il est lourd. Je trouve que là, on n'a pas choisi le… la… je sais pas pourquoi on a choisi ça. Avec le recul je me dis punaise ! mais pourquoi on a fait ça, quoi ? on a pris un référentiel qui – ça n'a rien à voir avec la simu – mais on a pris un référentiel qui est un référentiel européen, et qui donne des grandes lignes directrices, et qui ne pose absolument aucun indicateur. Ce qui fait que les indicateurs, c'est à nous de les produire. Pfft… et c'est compliqué.

Parce que toi, tu es aussi mobilisée là-dessus ?

Moi je suis coordinatrice de ça.

Ah ? donc c'est une responsabilité supplémentaire ?

En fait c'est pour ça que je disais que j'en ai marre de mon poste. Parce que c'est un poste qui est très… qui est bâtard. Pourquoi ? parce que j'ai un poste de coordination de la qualité, qui n'est pas vraiment un poste de coordination parce que c'est la directrice qui dirige tout. Enfin, je le fais très simple, hein, parce que c'est pas tout à fait exact, hein. Mais si tu veux… enfin, j'ai l'impression qu'elle me fait pas confiance, ça m'énerve. Bref, peu importe, c'est mon problème. Donc j'ai ce poste-là. J'ai le poste de la coordination de la simulation. J'ai le poste de la coordination de l'apprentissage de la gestion des risques professionnels, donc par le biais des AES, et puis le poste de la coordination des apprentissages pratiques. Pfft. Tu vois, c'est de la coordination et j'ai pas de poste de… enfin j'ai pas…

Le statut ?

Le statut de coordinateur. Ni la paie qui va avec. Bien sûr.

En fait c'est plus une mission transversale ?

Oui. Voilà, c'est ça. Et puis parallèlement à ça, je fais des TD, des TP et puis je suis aussi beaucoup dans le… voilà, dans l'organisation… et puis en même temps l'organisation, ça fait partie des missions de la directrice adjointe ! enfin il y a beaucoup de choses qui se chevauchent.

Ça se télescope ?

Voilà. Donc il y a beaucoup, oui, d'activités ou de réflexion, on va dire, qui se télescopent et du coup, ben, moi je suis là et… et… et, voilà, je fais ce que je peux, quoi.

Ouais. Ça c'est quelque chose dont tu peux parler avec justement ta directrice ?

Oui, oui. Mais je vais lui dire. Je vais lui proposer une réorganisation de travail. Et puis je vais quitter… c'est pas possible, ce poste-là, il est pas viable de toutes façon.

Il est pas viable par rapport à ce que tu viens de dire ou il y a d'autres choses en plus qui font que tu penses que c'est pas viable ?

Non, mais je pense que… que c'est pas un besoin. Je pense que c'est pas ça le besoin de l'IFSI. Le besoin de l'IFSI c'est du formateur. C'est du… le besoin c'est quelqu'un qui va au charbon, quoi. J'allais dire c'est l'ouvrier le besoin. C'est pas forcément quelqu'un qui coordonne. Parce que le poste de coordination, on a une directrice adjointe qui est censée l'assurer.

Tu veux dire quand tu dis coordination, c'est de la coordination pédagogique ?

Pédagogique, oui.

C'est pas logistique.

C'est pas logistique, ah non.

Et toi ? comment…

Moi je fais les deux.

Et toi, ton ambition, c'était les deux, logistique et pédagogique ?

Non, mon ambition, c'était plutôt coordination pédagogique. Plutôt que logistique.

Et du coup tu te retrouves à…

A faire de la logistique, oui. Enfin bon. Ça ne répond pas aux questions de la simulation…

En tout cas, ça répond à la question de ton engagement…

Ouais. Tout à fait. Mais ceci dit, l'activité de simulation, moi, enfin, la coordination de la simulation et le déploiement de la simulation, j'ai envie de continuer à… enfin… à m'y investir. J'ai envie de faire d'autres choses. J'ai envie de travailler aussi sur le développement des compétences des formateurs, aussi. J'ai envie de… mais que de la simulation, pas du reste. Voilà. Parce que le reste, ça me saoule.

Le reste ça te saoule…

Le reste, ça me saoule. Alors du coup… je me pose des questions. Je me dis allez, je vais aller faire de la simulation en faisant de l'éducation thérapeutique des patients, je vais retourner dans les soins, tout ça… Pace qu'il y a ces perspectives-là aussi… qui peuvent s'ouvrir, quoi. Donc bon.

Oui, parce qu'en fait quand on regarde bien, il y a deux ans, seulement, que tu es dans la simulation. Pas plus. Et c'est quelque chose qui a envahi vraiment toute ta perspective professionnelle ?

Oui. Ça a envahi, d'abord parce que c'était le poste qu'on m'a attribué, et puis surtout parce que je m'y suis plongée mais avec un plaisir… enfin, j'ai trouvé le sens, voilà c'est ça, ça a donné du sens à la fonction de formateur, quoi. Donc du coup, oui, j'ai pas envie de le lâcher. Mais en même temps, j'ai envie que les autres ils y prennent un petit peu leur part quoi.

Comment… parce que ça pourrait paraitre ambivalent…

Oui… mais non. Parce que un, y a la notion de partage. Et puis il y a aussi le fait que si on veut déployer effectivement cette méthode…, si on veut la déployer, il faut que tout le monde s'y mette et s'y investisse de manière égale ou équivalente. Tout le monde va pas s'y investir de manière égale évidemment, mais… faut pas se leurrer, non plus. Mais au moins que la charge soit un peu mieux répartie.

Alors justement, il y a deux choses que ça évoque pour moi : c'est d'une part, le groupe de pilotage, et d'autre part, le développement des compétences au niveau de l'équipe entière. Par rapport au groupe de pilotage, comment toi tu te positionnes par rapport à ce groupe-là ? comment tu te sens dans ce groupe-là ?

Très bien. Je m'y sens très bien. D'abord parce qu'on a la même perception, me semble-t-il de la formation par la simulation. On a un peu la même conception. Alors ces derniers temps, j'ai trouvé que… euh… qu'il y avait besoin peut-être de… je sais pas comment dire… qu'il y avait un peu peut-être un essoufflement du groupe. Peut-être qu'il n'a pas encore forcément sa raison d'être, hein ? puisque si l'objectif est que tout le monde s'y mette de manière plutôt égale ou équivalente, le groupe il aura plus de raison d'y être… Mais en même temps, c'est une petite cellule, qui… euh… qui concentre un peu les idées. Ce qui fait que du coup, on s'éparpille pas. Parce que quand on discute en réunion de cadres où on est tous, ou presque tous, y a des déperditions d'idées je dirais. Parce

que tout le monde y va de son idée, de son avis, et c'est très bien, hein, pourquoi pas, mais quelquefois c'est un peu stérile. Donc pfft… alors que le groupe, j'ai l'impression que c'est pas forcément stérile et puis on prend des décisions. Alors peut-être que je les induis beaucoup les décisions, et que je dis « bon, là, il faut qu'on fasse comme ça ». Alors on me suit ou on me suit pas. Mais je crois que… après on les discute.

Il y a de l'échange, il y a de la controverse possible ?

Oui, voilà. Oui, oui. Oui…. Sauf quand il y a la directrice adjointe. Mais ça, tu l'effaces, hein ? (*rires*) […] des fois on se simplifie pas la vie… c'est peut-être un peu le défaut de la formation.

Donc là, si je reviens sur le groupe, à priori, c'est plutôt constructif, c'est plutôt quelque chose qui va limiter le champ des idées… être dans de l'opérationnel…

Oui, humm…

Ou du pragmatique…

Alors euh… ouais, on sera plus sur… ben y a un petit peu des deux parce que on est un peu dans la réflexion justement du déploiement et de la conception, et de la… on va dire de la cohérence pédagogique. Donc on est un peu dans l'ingénierie. Et en même temps on est un peu… ouais, dans le pragmatisme. Peut-être un peu plus pragmatique que conceptuel.

D'accord. Alors ça c'est une première chose. La deuxième chose, c'était par rapport à l'équipe entière. Tu as évoqué la formation au débriefing. La formation en intra qui a eu lieu, que tu étais chargée, quand on s'est vues, d'organiser…

D'organiser, oui.

Et qui s'est donc réalisée.

Oui.

Est-ce que tu peux m'en parler ? comment toi tu as vécu ça, sur le plan à la fois individuel mais aussi collectif ?

Alors moi, c'est une formation au débriefing que j'avais eue au mois de juin. Donc je l'ai pas vécue ici avec les autres. Euh… alors pourquoi ? parce que il y avait des histoires d'agenda, et du coup, comme je l'avais déjà eue, du coup, j'ai laissé ma place à quelqu'un qui l'avait pas eue. Voilà. Sinon…

Sinon, tous les autres l'ont suivie ?

Tout le monde a suivi la formation au débriefing. Même le nouvel arrivant, puisqu'on a réussi à l'intégrer, mais dans une formation au débriefing à A. Donc il est arrivé après la formation in situ. Et on a réussi à lui trouver une place à A. et donc il a pu avoir la formation au débriefing. Donc même lui. Il y en a qu'une qui est pas formée, deux… Mais alors, comment je l'ai vécue ? euh… très bien, moi perso, j'ai trouvé que c'était une formation… d'abord elle a été organisée plutôt clairement, je me suis pas mal débrouillée dans l'organisation. Dans la diffusion des informations et puis des prérequis à avoir avant la formation. Et puis dans l'accueil aussi, la gestion des salles. […] La simulation, c'est mon domaine, et puis il y a la reconnaissance aussi du groupe, de l'équipe, j'allais dire, de la qualité du travail fourni. Et de mes capacités.

Ça, tu as un feedback de tes collègues là-dessus ?

Alors je l'ai pas… directement, hein. Parce que ça, c'est des choses qu'on dit pas. Mais je le sens bien.

Qu'est-ce qui te fait sentir ça ?

Alors pfft… question… c'est une bonne question ! mais… euh… en fait je saurais pas dire… euh… je sais pas. Peut-être l'intérêt que certains portent aux… pas tous, mais peut-être l'intérêt que certains portent à l'activité…

Mais donc c'est plus en regard de l'activité… mais par rapport à toi ? est-ce que tu as des indices justement qui te font dire que l'équipe voit ton rôle de façon plutôt positive, en tout cas ton travail de façon positive ?

… eh ben là, comme ça, ça me vient pas… Pourtant j'ai cette impression-là…. Ecoute, ça me vient pas, là. Je saurais pas dire. J'ai cette impression-là, mais je sais pas pourquoi. Alors peut-être parce que en réunion, … je sais pas.

En tout cas c'est une perception.

Voilà, c'est une perception et puis il y a de l'attention. L'attention… alors peut-être que c'est parce que c'est une activité qui leur demande du temps, mais il y a une attention et puis… je sais pas.

C'est quelque chose d'un peu implicite.

Humm. Franchement je saurais pas dire. Je saurais pas dire. Peut-être qu'à un moment, quand je serai en réunion, quand je parlerai de simulation, là je t'enverrai un texto et je te dirai « c'est ça ! » (*rires*)

Voilà l'indice ! Alors par rapport à la recherche d'indices, auxquels je m'attache, moi, c'est aussi les indices de développement. Est-ce que durant cette année, est-ce que dans ta pratique, que ce soit en termes de conception, de gestion de l'activité, de conduite des séances, dans le briefing, le débriefing, etc., est-ce que tu perçois des indices de progression de ta façon de faire ?

… Ben… j'ai pas l'impression. Enfin je sais pas. Parce que… des indices de progression de ma façon de faire ? je… je… j'en vois pas. J'en vois pas tant que ça. Parce qu'en fait… pfft…

Alors c'est une question difficile, hein, j'ai bien conscience que d'une séance à l'autre, d'un groupe à l'autre…

Non, et puis là, les dernières séances, elles datent de septembre. Donc du coup, ça fait un peu loin… mais je suis en train de réfléchir justement pendant ces séances-là… est-ce que j'ai senti… j'ai perçu… une amélioration ? alors peut-être dans le débriefing, je suis un peu plus… synthétique… Non, en fait, non, j'ai pas l'impression. Peut-être dans le briefing, je suis peut-être un peu plus attentive à… je sais pas… bien expliquer les choses avant… le déroulement, tout ça. Dans le débriefing… alors si… dans le débriefing, ce serait plutôt dans… peut-être ma conception du débriefing. Parce que j'ai eu la formation au débriefing avancé en juin dernier, et que dans cette formation-là, moi j'étais persuadée qu'il fallait absolument que les étudiants participent … enfin, que ce soit eux, finalement qui analysent la situation. Et puis finalement… c'est un truc tout bête, mais finalement, c'est fonction de leur niveau de formation. Parce que… alors du coup, j'ai pas pu l'exercer sur le semestre 2, mais parce que quand ils sont en semestre 2, on s'est rendu compte qu'ils participaient peut-être un petit peu moins ou qu'ils étaient moins dans l'analyse et que… et en fait, c'est aussi parce qu'ils ont pas nécessairement le recul, enfin l'expérience… l'expérience en stage… la seule expérience en milieu… en milieu similaire de celui qu'on fait en simulation, c'est… enfin ils ont un stage. Tous, et c'est l'EHPAD. Alors mais pas que… certains ont été en crèche, certains ont été avec une infirmière scolaire, enfin voilà, donc ils ont pas tous le même bagage. Donc ils ont pas tout à fait le même niveau on va dire. Donc c'est vraiment selon les groupes. Et c'est vraiment selon l'expérience en stage. Et donc se dire que c'est pas très grave si les étudiants n'analysent pas ou peu la situation, puisque leur niveau de formation ne leur permet pas forcément de faire cette analyse-là. Donc voilà, tout ça pour dire ça.

Donc du coup tu modules un peu en fonction des prérequis…

Voilà.

Ton… ta posture, finalement ?

Ouais, ouais. Alors je… je ne sais pas encore. Je suppose que je le ferai. Mais ça c'est ma formation du mois de juin. Parce que mes dernières séances étaient avec les troisièmes années et les élèves aides-soignants en fin de cursus. Donc ils avaient un peu plus de matière. Mais pour le semestre 2, non, j'ai… bon, je pense que je modulerai, mais… il y aura peut-être ça.

Autre chose, la question de l'impact finalement de cette pratique de simulation sur ta pratique dans d'autres formats. Est-ce que tu as vu une différence ?

Oui.

Est-ce que tu as vu une évolution ?

J'en ai marre de faire autre chose que de la simulation ! (*rires*)

Alors c'est en termes de motivation ?

En termes de motivation. En termes de motivation, je veux dire, je suis moins motivée à faire un TD… je dirais classique…

Et comment tu l'expliques ?

En fait je l'explique plus par le nombre d'étudiants que… je reviens à ça, c'est vraiment le nombre d'étudiants

Ah oui, c'est le rapport de proximité ?

Ah oui. Complètement. Parce que… c'est la qualité des échanges. Et en grand groupe, si j'aime bien, mais ça se transforme souvent en cours magistral et bon, pfft… je trouve que c'est un peu rébarbatif, quoi.

Y compris en TD ?

Oui, y compris en TD. Y compris en TD. Ça se transforme souvent en… enfin souvent non, j'exagère un peu mais…

Disons que c'est le risque que tu y vois ?

Oui. Enfin c'est pas un risque… comment je dirais…

Une conséquence ?

Non, en fait voilà, ce que je voulais dire c'est que voilà, le TD, enfin, c'est une espèce de consolidation des savoirs. Ou en tout cas d'analyse clinique. Et donc c'est très bien. Mais en même temps, cette consolidation-là, elle peut se faire sans moi. J'estime qu'il est possible qu'elle soit faite sans moi. Il y a pleins de références théoriques, il y a pleins de bons bouquins qui sont capables de dire, ben voilà, ce que t'as fait c'est bien. C'est ça que je veux dire. C'est… on va peut-être se mettre ailleurs.

(La collègue qui partage le bureau d'Irène entre et s'installe…, nous quittons le bureau pour nous installer dans une salle de cours proche)

Oui, donc ce que je disais, c'est que les TD, les sources, les étudiants peuvent les trouver en dehors de moi. Sans… sans mon intermédiaire. Alors après, le raisonnement clinique peut-être moins, parce que c'est un exercice de réflexion mais… voilà, il y a des TD pour lesquels… à la limite, on les ferait pas… ils liraient le bouquin, c'est aussi bien quoi. Donc ça en termes de motivation. En termes de justement de gestion des autres ou d'approches des autres cours, je suis plus à l'aise sur les cours qui sont… sur les activités pédagogiques qui sont en petit groupe justement. Parce que ça appelle justement plus cette analyse clinique. Je pense particulièrement à l'analyse par problème, où ça fait davantage appel à la réflexion de l'étudiant, à… ouais. Donc je me retrouve plus dans mon rôle j'allais dire de guide réflexif… je sais pas si c'est comme ça qu'on dit… qu'on a en simulation. Que dans les TD classiques, quoi.

Est-ce qu'à ton avis, ça, ta posture de guide réflexif, comme tu dis, c'était préalable, antérieur à ta pratique de la simulation, ou est-ce que c'est depuis ton expérience de la simulation ?

Non, c'est antérieur.

C'est antérieur.

Ah, certaine. Certaine, parce que c'est comme ça que je faisais quand j'étais avec les étudiants en stage.

Donc la simulation n'a rien modifié à ce niveau-là ?

Non, non. Rien. Alors si, peut-être dans les formulations de questions. Ou dans… si peut-être dans… la patience qu'on peut avoir auprès des étudiants, à les laisser trouver eux-mêmes.

D'accord, donc cette capacité à se mettre en retrait ?

Ouais. C'est ça. Peut-être. Mais sinon, non, non je…

C'était là, déjà.

Ouais. Ah oui. C'est sûr.

OK. Alors par rapport à ton développement aussi, moi il y a une chose que j'avais envie d'évoquer avec toi, que tu as très peu évoqué lors de nos entretiens antérieurs, c'est cette histoire de bouquin.

Ah !

Si tu es d'accord, hein ?

Oui, oui, on peut.

Parce que, bon, pour moi, c'est quelque chose qui participe à ton développement dans cette activité, il me semble…

Oui. Exactement.

Et je voudrais que tu m'en parles un petit peu, si tu es d'accord. Me dire un peu, finalement, qu'est-ce que cette expérience-là a apporté… t'a apporté à toi, et puis apporté à ta pratique aussi ?

Alors ce que ça m'a apporté, ça m'a apporté une assise théorique. D'abord, pourquoi je l'ai fait ? pourquoi j'ai voulu le faire ? parce que moi, j'avais rien pour moi. C'est bête mais c'est tout. J'ai dit … mais c'est pas possible, il y a un gros bouquin tout bleu, machin, avec pleins de références médicales… le chapitre sur la simulation et les soins infirmiers, je l'ai pas trouvé terrible… enfin, et puis j'ai trouvé qu'ils survolaient beaucoup les soins infirmiers et que c'était pas tout à fait ça. Et puis moi je savais pas comment on faisait de la simulation. Et je me suis dit ben où est-ce que je trouve ?, à par la HAS, ouais… d'accord, c'est les recommandations, c'est très bien, alors il y a les articles, c'est bien… et puis après je me suis dit… ben pourquoi pas tout rassembler dans un bouquin ? et faire un outil pratique. Qui dédramatise un petit peu le sujet et qui facilite l'approche. J'étais plutôt dans cette idée-là. Donc en fait je l'ai fait parce que moi, j'en avais besoin. Parce que j'en avais besoin. Et si moi, j'en avais besoin, j'imaginais bien que les autres en auraient besoin. Et donc c'était plus une idée, j'allais dire, de partager. Et donc… et puis je me voyais pas faire ça toute seule, surtout pas parce que j'ai pas de DU, j'ai pas de… voilà, j'ai rien quoi. A part mon expérience personnelle et mon envie. Et donc j'ai demandé à une collègue et elle m'a dit OK ben on y va. C'est vrai que c'était un gros travail. Et c'est bien parce que c'est vrai que ça m'a permis, moi, d'avoir un peu plus une assise théorique. Enfin ce qu'il faut on va dire. Pas autant que j'aurais aimé, parce que… Et puis ça m'a permis aussi de rencontrer des gens de différents horizons. Très sympathiques. Et du coup… mais voilà, j'avais vraiment besoin de faire des recherches sur ce que c'était que la simulation. M'approprier l'objet on va dire.

Tu as réussi ?

Ben je pense, ouais (*rires*). Je pense. Je sais pas on va voir. En tout cas j'ai réussi pour moi. C'est déjà pas mal. […] alors après je suis pas satisfaite de tout dans ce bouquin. Non et puis franchement, moi ça m'a permis d'approfondir mes notions de pédagogie, et puis d'aller rechercher quelques auteurs que j'aurais peut-être pas connus si j'avais pas fait ça.

Ça, c'était important pour toi d'aller vers cette assise théorique ?

Je sais pas si c'était ça qui était important, mais c'est ce qui m'a permis de le faire, et ça m'a fait plaisir de le faire. Et j'y ai trouvé une satisfaction intellectuelle, on va dire. Mais c'est vrai que ça a certainement participé à mon évolution… à ma rapide évolution. Parce qu'en fait, on a commencé le bouquin alors que j'avais jamais fait une séance de simulation ! (*rires*)

C'était très fort, quand même ! (*rires*)

Punaise, je suis culottée, quand même ! (*rires*) de toutes façons si on tente rien on n'a rien, alors…

Le point de vue du candide…

Exactement… ouais, voilà, c'est ça. Non mais moi, j'avais besoin de ça. Je sais pas mais tu commences un truc, c'est…

Tu as besoin de repères…

Oui. Ben ouais. Et puis ça s'invente pas ! donc j'avais besoin de le faire.

Alors comment cette aventure-là, ce produit fini, a été perçu finalement au sein de ton équipe ?

Oh, plutôt bien. On a eu les félicitations de la directrice. La sous-directrice a dit à ma collègue « maintenant tu te la pètes ! »… donc on a fait « bon ben d'accord »… (*rires*) après, non, les… tout le monde nous a félicitées… […] Alors c'est très amusant parce que le bouquin est sorti simultanément avec d'autres participations d'autres collègues dans des ouvrages. Il y a eu un concours de circonstances qui a fait que tout le monde a publié en même temps, donc il y avait une satisfaction, une congratulation à la fois entre nous et puis, oui, oui, ça a été bien accueilli, y a pas eu de… Très fière, la directrice nous a dit plusieurs fois qu'elle était très fière. Alors j'imagine que ça lui fait de la pub. Enfin, moi je le vois de cet angle-là, mais bon… c'est peut-être mon côté un peu… cynique.

Est-ce que du coup, ça t'a donné des ouvertures aussi, à l'extérieur de l'IFSI ? en termes de reconnaissance ou de…

Eh bien, il y a une collègue d'un autre IFSI qui m'a demandé de – alors j'ai pas de nouvelles d'ailleurs, il faudrait que je la recontacte – mais elle m'a demandé de… d'animer des analyses de pratiques autour de la simulation, pour ses formateurs. Je lui avais répondu OK.

Pour faire de la supervision auprès de formateurs ?

Ouais. Et puis bon, l'analyse de pratiques, format GEASE, c'est ce qu'on fait ici alors c'est pas un problème. Et après, si, il y a X qui m'a demandé aussi de faire des cours sur la simulation, mais alors c'est pareil, j'ai pas de nouvelles. Et puis y a Initiatives santé aussi qui me propose de faire un atelier sur la simulation comme outil d'analyse de pratiques, au mois de juin prochain.

Donc il y a des pistes.

Ouais, voilà, c'est ça. Ouais, ouais. Mais ça m'a plutôt donné envie de continuer à la fois à réfléchir sur nos pratiques, ou sur… oui, c'est ça, à réfléchir un peu sur nos pratiques… et à être un peu plus dans l'analyse de ce qu'on fait. J'ai plus envie de ça, quoi.

Alors à ce propos, tu avais initié un peu le DASH…

Ouais… j'ai initié DASH, je n'ai pas dépouillé DASH ! J'ai pas le temps. Oui, alors ça… justement, j'ai initié DASH, et ce que je voulais faire aussi, c'est de comparer l'autoévaluation des formateurs avant la formation au débriefing et après la formation au débriefing. Mais, bon, il faut que j'arrive à dépouiller, là. J'y arrive pas. J'arrive à rien. Et pourtant ça fait un moment, ça fait presque un an. Donc je les ai. C'est dans mon tas de choses à faire.

Donc là, il y a une contrainte temporelle qui est…

Là c'est dur hein… en fait, c'est surtout dur parce que j'en ai marre de travailler chez moi.

Oui, j'allais te demander justement, parce que tu m'avais dit que tu consacrais beaucoup de ton temps personnel à cette activité…

Oui. Et là, ça fait depuis le mois de septembre, là, que j'en ai marre de travailler chez moi. Donc euh, je travaille plus. Enfin, je travaille plus… disons que je fais le minimum. Et je me dis quand même, il faudrait peut-être que tu t'y remettes ! pfft… faut que je m'y remette.

Donc là, tu n'as pas de temps dédié pour cette évaluation de vos pratiques ?

Non, et c'est ça qui me plairait bien aussi. En fait c'est ça qui me plait. C'est pour ça que je dis… rester coordinateur, ou en tout cas garder un pied ferme, on va dire, dans la simulation, oui. Et puis même, il y a tellement de choses à faire. Alors ce qui est bien aussi c'est que j'ai la chance… on a la chance d'avoir une convention avec (faculté de médecine) et donc avec (centre de simulation), qui est très porteur de pleins de projets. Et donc du coup on a le département de simulation… alors on est organisé par département, c'est des mots un peu pompeux, hein… département universitaire en soins infirmiers, youhou… bon, super. (*rires*) ça me fait rire ! mais…bref. Et donc il y a un département universitaire qui s'occupe de la simulation en santé, et donc en collaboration avec A., et donc ce département-là, on essaie de produire un serious game. Donc ça c'est super intéressant. Et puis y a plusieurs activités… alors peut-être que les activités de formateurs, on va être aussi déployés sur la plateforme A, avec des outils qui seront plus conséquents, en tout cas des moyens qui seront plus conséquents.

Et ça, c'est ton activité, et ton poste de coordinatrice, et le bouquin, qui t'ont fait entrer dans ce…

Non. Pas le bouquin. En fait quand j'ai pris le poste, c'était la directrice adjointe qui allait au département universitaire et il y avait un autre membre du groupe. Et du coup, comme j'ai pris le poste, j'ai dit ben ça serait bien quand même que ce soit moi qui y aille.

Donc tu t'es un peu imposée comme…

Oui, j'ai dit ben oui, enfin bon un petit peu, et puis c'était logique.

Oui, c'était logique.

Donc y a pas eu d'opposition. Donc du coup, j'ai fait partie du groupe.

C'est quelque chose qui est une ressource pour toi ? pour ta pratique ou pas plus que ça ?

Non, pas plus que ça. En fait pas plus que ça, pourquoi ? parce que, sans prétention aucune, à l'IFSI on est carrément plus avancés que les autres IFSI. Donc je trouve que, du coup, c'est nous qui apportons plus, finalement. Qui alimentons plus la réflexion du groupe.

Mais en faisant ça ?

Oui, oui, oui. Oui, parce que en faisant ça, en fait, il y a aussi des échanges… plus aussi sur l'organisation, et comment on organise les séances. Plus que sur le fond. Oui, on est plus sur… alors attends… que je dise pas de bêtises… on est un peu sur la forme quand même. Et puis par ailleurs, le serious game, c'est quelque chose que j'ai jamais fait, moi. Et en revanche, il y a une collègue qui a fait un DU et il y avait une partie justement consacrée aux serious game, et elle, elle a pu alimenter justement notre sujet. Oui, non, c'est des échanges. Mais oui, non, non, c'est des échanges. Et puis bon, on s'entend tous bien. C'est ça qui est bien aussi. On a la chance d'être… enfin on se marche pas sur les pieds.

Il n'y a pas de concurrence.

Ah non.

C'est vraiment de la complémentarité.

Oui, oui. Quelquefois j'ai envie que ça avance plus vite, mais… mais ça, c'est ni lié à… c'est lié à moi-même !

Oui, et puis on voit bien qu'on est dans des temporalités qui sont en décalage entre le collectif et l'individuel. Bon écoute, je suis arrivée à peu près au bout de ce que je voulais voir avec toi… est-ce que tu vois d'autres choses ?

Je sais pas. Je sais pas… moi j'aimerais bien supprimer l'école. Les murs, je veux dire.

Mais alors repartir à l'hôpital ?

Non ! non, faire de la pédagogie… plutôt une pédagogie hors les murs… enfin… tu vois ce concept : alors dans une salle de cours, ce concept de salle de cours, pfft…

Enlever les tables…

Ouais. Ouais, complètement. Parce que… comme je te disais… quand on est face à une classe, que ce soit en TD, enfin, on est face à une classe de trente… même si… je sais bien que l'apprentissage il se fait pas que à l'école – et je reste persuadée que l'école est une toute petite partie – enfin voilà, ce concept de classe, je trouve que c'est… je trouve ça triste. Je trouve que ça limite le potentiel des étudiants. Mais vraiment. Et puis le nôtre aussi avec, hein. Donc moi, je serai plutôt partisane de, voilà, virer les tables, et virer les murs. Mais il faudrait un peu plus de moyens humains, quand même. Et le problème, c'est que c'est pas très rentable de payer des profs ! (*rires*) Enfin des profs, en plus je dis profs, mais ouais, c'est ça.

Ce que tu dis, ça me fait penser à la question que je t'avais posée sur l'installation de l'espace salle de débriefing, parce que là on voit une salle qui est installée de façon très traditionnelle, mais il y en a d'autres qui sont installées plutôt en table ronde, donc c'est possible… mais il y a toujours les tables.

Il y a toujours les tables. Ben après, ça dépend… c'est toujours pareil : l'espace il va dépendre aussi du nombre, de la capacité d'accueil… j'ai lu un truc sur l'environnement en pédagogie, je sais plus ce que c'était… j'ai oublié ce que j'ai lu… euh… sur l'impact de l'environnement en pédagogie. Et c'est vrai que… non mais y a des choses à faire… enfin… même supprimer les murs… Développer le e-learning, c'est bien et pas bien. Euh… c'est bien parce que ça donne une autonomie, plutôt une indépendance d'ailleurs, à l'étudiant. Mais en même temps… Et puis bon, ça connecte le cerveau, je sais pas comment d'ailleurs… Mais euh… c'est pas bien parce que justement il manque ce… cette confrontation justement avec d'autres pour pouvoir avancer. Donc bon…

Bien, eh bien je te remercie beaucoup pour tout ça, tout ce temps. *Fin de l'entretien*

4.3. Entretiens avec Josie

Josie – Entretien n°1 – novembre 2015 – durée 1h51

(introduction ➔4'17)

Est-ce que je peux vous demander votre âge ?

56 ans

Pourriez-vous me parler des principales étapes de votre parcours professionnel, depuis le bac ? Et quel bac ?

Oui, bien sûr ! (rires)… alors après le bac, en fait, j'ai fait une année de pharmacie. De fac de pharmacie. Je suis de province, et en fait au départ je voulais être laborantine. Donc j'avais fait un dossier pour un BTS… et j'ai pas été prise donc je me suis retrouvée un peu sans rien, quoi. En gros c'était ça. Donc du coup… ben mon frère était en médecine, mes parents me voyaient pas du tout dans la santé, mais bon, je sais plus vraiment par quel biais je me suis retrouvée en fac de pharmacie.

Vous avez fait un bac…

D, c'était à l'époque. Un bac D. Et donc assez vite je me suis rendue compte que ça n'allait pas me convenir, j'avais pas du tout envie de faire cinq ans comme ça. Et puis, j'avais une amie qui était entrée à l'école d'infirmière en fait. Du coup elle m'en a parlé et c'est comme ça que je suis venue à passer le concours, l'année où j'étais en pharmacie. Et voilà, j'ai été prise. A l'époque c'est vrai qu'il y avait moins de prépa… voilà, donc j'ai fait mes études sur vingt-huit moins à l'époque, je suis sortie en 81. Et à l'époque, alors j'ai rencontré mon mari sur les bancs de l'école d'infirmières. Et du coup on cherchait deux postes. J'étais à A., c'est une petite ville du Z, et je voulais pas rester… on voulait pas rester sur place. On voulait une grande ville et bon, ça s'est trouvé que j'avais un frère sur P. Et puis, sur B. et T. il y avait pas vraiment de postes, que des remplacements d'été. On est monté à la capitale, et on y est resté. C'est comme ça que ça s'est fait. Je n'ai travaillé qu'à J. (rires) Je… je m'y plaisais dans cet établissement donc je n'ai pas eu besoin de chercher ailleurs. Enfin les valeurs de l'hôpital me convenaient.

Dans quel type de services vous avez travaillé ?

J'ai fait neuf ans en pneumo-allergologie-oncologie. Après on m'avait confié l'ouverture du premier hôpital de jour en 1990.

Belle aventure…

Oui, c'était vraiment… on connaissait pas trop l'ambulatoire à cette époque. Et donc j'étais infirmière responsable, quoi. Mais bon, je faisais infirmière également, enfin je faisais les programmations, le matériel, tout ça… Et puis ensuite j'ai fait de la chirurgie. De la chirurgie orthopédique pendant deux ans. Et ensuite… ben en fait il y a eu un concours de circonstances… L'infirmière générale à l'époque m'avait demandé de faire faisant fonction… au départ…

Une opportunité comme ça…

Une opportunité. Ben ça me plaisait bien, du coup, après j'ai fait l'école des cadres, quoi. Alors ce qui a joué, je pense, dans mon parcours, c'est le fait que j'étais mariée à un infirmier, et quand on a commencé à vouloir des enfants, ben c'était un peu compliqué au niveau des roulements – parce que lui, il était dans un autre hôpital, mais avec le même type de roulement – et en fait, ça passait pas, si l'un était de nuit, l'autre de jour, enfin il fallait avoir carrément les roulements inverses, par rapport aux enfants, et ça, ça me convenait pas par rapport au couple. Et du coup, j'ai changé, j'étais plus en douze heures (…), j'étais sur huit heures, du coup j'étais sur la semaine, et c'est comme ça qu'on m'a confiée des postes… enfin ça fait partie des choses qui ont joué dans mon parcours, quoi.

D'accord, donc l'école des cadres…

L'école des cadres en 92. Je suis sortie…

Et alors après ?

Après, cadre donc, toujours à J, mais alors là, par contre… qu'est-ce que j'ai fait d'abord ? Un peu de chirurgie vasculaire, après je suis revenue sur l'orthopédie où j'avais été infirmière. Et après on a été, à J. le premier hôpital à créer les pôles. Donc du coup, j'étais sur un pôle déjà dans les années… 98, à peu près. On avait emménagé dans des nouveaux bâtiments, donc on avait travaillé au niveau du pôle sur le réaménagement. Et je suis restée sur ce pôle assez longtemps, mais avec des activités différentes.

De quel type ?

Ben alors j'ai fait… on a fait… il y avait de la pédiatrie à l'époque, donc j'ai été responsable de la consultation de pédiatrie, après la pédiatrie a fermé, j'ai fait la fermeture de la pédiatrie. Ce type de… Après l'hôpital de jour… on a ouvert un deuxième hôpital de jour, mais là, qui est passé de 5 lits à 33 places par jour, donc une évolution… Donc j'ai tourné un peu sur l'hospi, sur la consultation, et sur l'hôpital de jour en fait. Voilà. Et puis après on a eu la fusion d'hôpitaux. Et là, moi j'ai eu du mal, quand même. J'ai fait carrément un burn out. Même vrai… tout comme décrit dans les livres (rires). Et du coup, j'ai eu envie de changer. Et euh… ah oui, alors en fait, je faisais de la formation, à l'intérieur de l'établissement. Et du coup, à ce moment-là, j'ai fait un bilan de compétences. Et ça m'a paru évident qu'il fallait que je vienne à l'IFSI, quoi.

Ah oui ?

Ben parce que j'aimais les activités pédagogiques et que… alors j'avais envie de changer, mais j'avais pas vraiment envie de quitter l'hôpital, finalement, donc c'était un moyen de rester sur l'établissement mais avec d'autres activités. Et puis, ben, ça fait huit ans maintenant, que je suis là.

Donc ce qui vous a amenée à devenir formatrice, finalement c'est un peu le hasard de la vie ? (11'35)

Alors il y a eu… donc en fait, au niveau des formations, on avait mis en place les SIPS, je sais pas si vous connaissez comme méthode…

Oui.

Et j'étais chef de projet à ce moment-là. Et du coup je faisais les formations auprès des aides-soignants, des infirmières et des cadres, en interne. Et du coup, j'organisais les journées, tout ça, enfin… et puis je faisais les formations, et puis après le suivi des équipes, l'accompagnement, les résultats et tout ça. Et du coup, ça, ça me plaisait bien, quoi.

Qu'est-ce qui vous plaisait là-dedans ?

Alors c'était le côté non hiérarchique avec les professionnels… d'échanges. Bon, moi, c'est vrai que c'était aussi faire passer le message que c'était bien, qu'il fallait les faire au quotidien et tout ça… Mais au moment des formations, voilà, il y avait des échanges et c'est ce côté transversal de la fonction qui me plaisait beaucoup.

Plus que finalement le côté management ?

Plus que le management. Voilà. Et c'est vraiment… alors j'ai eu un moment où je me suis dit « faire quoi ? », je voulais faire de la formation, mais du coup, formation d'adultes, comment dire… toutes les formations qui existent dans le milieu de la santé, en faisant des vacations… Bon finalement j'ai renoncé à ce projet… parce que c'était partir… en province… parce que les sessions pouvaient amener à se travailler partout… moi, j'avais pas trop envie quand même…

Donc du coup, vous vous êtes retrouvée en formation initiale…

Donc du coup, j'ai dit « ben essayons la formation initiale, on verra bien si ça me convient », et en fait, ça m'a bien convenu. Enfin, ça m'a plu tout de suite. Alors tout de suite… peut-être pas tout de suite parce qu'il faut quelques mois tout de même hein, pour… c'est un autre métier. Au début, c'est vrai qu'on se dit « oh, là, là ! », c'est vrai qu'on perd la compétence, hein, on est expert en son domaine et c'est vrai qu'on arrive, on découvre, quoi. Donc il faut quelques mois pour… ouais. Alors par contre, moi j'ai eu la chance, c'est que j'ai changé… enfin pour moi c'est une chance, vraiment… j'ai changé en 2007, et du coup j'ai eu entre 2008 et 2011 la dernière promo avec l'ancien programme, et du coup j'ai pu suivre cette promo et tous les ans, ben, je changeais de module et voir un petit peu comment c'était organisé, enfin voir… voilà, quand ils rentrent, tout nouveaux, et quand ils sortent, on les a vus évoluer… avec l'ancien programme. Et du coup avec le nouveau programme, je pense que, par rapport à d'autres, ça m'a aidée, parce qu'il y a des choses que je concevais mieux, ou je voyais plus de liens… parce que les collègues qui sont arrivés à ce moment-là, avec le nouveau programme, ça a été un peu difficile.

Oui, vous aviez cette expérience-là…

Oui, et ça, ça m'a aidée, ça. Voilà. Donc après au niveau parcours, j'ai fait un master 1 en sciences de l'éducation… alors j'ai pas révisé, hein, les dates ! (rires) en deux ans, mais il y a pas longtemps… on est en 2015… donc je l'ai eu en 2014. Sur Paris, à D. Sur un parcours « formateur de professionnels de santé »… et donc du coup, ils ne prennent pas en M2, enfin moi, je n'avais pas… parce que j'avais fait l'école des cadres il y a longtemps… j'avais pas de lien avec la fac… Mais je regrette pas, parce que c'était le M1 que j'ai trouvé le plus intéressant. Il est très axé socio. Donc ça, ça m'a beaucoup appris, beaucoup intéressée et je pense, beaucoup enrichie. Cet aspect sociologique, que j'ai découvert, même.

Cette formation, donc ce master, il a participé à votre construction de formateur ? (16')

Ah ben oui, oui.

De quelle façon ?

Alors ben… niveau formateur… ça a changé mon regard, déjà, sur les étudiants. Dans la prise en compte de l'environnement.

C'est-à-dire ?

C'est-à-dire… ben que… j'avais le sentiment, moi, d'être plutôt formée avec l'aspect psychologique… quand l'étudiant a des difficultés, par exemple, ou ben… voilà, soit c'est plus des problèmes personnels ou pas assez de travail, ou… baisse de motivation… mais qui peut être lié plus à la personne et sa psychologie. Et cette approche sociologique… voilà, moi j'ai découvert des choses, hein, dont je n'avais jamais entendu parler. Notamment sur… les groupes socio-professionnels, et ce qui peut se passer dans la relation à l'usager – on a eu tout un semestre sur la relation aux usagers – et c'est vrai que ça m'a permis de voir les choses différemment. Justement l'environnement, le contexte, peut influencer ben sur les stratégies d'adaptation que peuvent mettre en place les étudiants. Il y a cet aspect-là. Et puis au niveau personnel. Quand on devient étudiant, qu'on fait un mémoire, on se rend compte qu'on prend les stratégies étudiantes, on réfléchit comme les étudiants réfléchissent. Donc du coup, cet aspect aussi de vivre ce qu'ils vivent, ça a permis de relativiser… les exigences qu'on peut avoir vis-à-vis des étudiants. Et puis aussi peut-être plus d'empathie… d'être moins dans le cadre, et plus dans l'écoute et dans l'empathie. Mais ça, je pense que c'est lié aux apports sociologiques qu'on a eus.

Donc une expérience déterminante…

Oui, oui. Enfin après il y a pas des choses… voilà, que je mets en pratique… au quotidien. On peut pas dire… enfin en même temps c'était pas l'objectif. C'était pas d'avoir des techniques… Moi j'ai pas été déçue… il y en a qui ont été déçus du cursus parce qu'ils attendaient plus de technique, moi c'est pas ce que je venais chercher.

Vous alliez y chercher quoi précisément ?

Ben… c'est vrai que je me suis posée la question ! (rires) parce que c'est du boulot ! … moi mon mari, il était content que ça se termine ! Par contre j'ai pas poursuivi en doctorat, juste à cause de mon âge. Parce que je trouve que je suis… enfin, un peu à cause du mari aussi ! il voulait plus donner de ce côté-là ! sinon, c'était intéressant, c'est vrai que toutes les lectures… moi je me rappelle un article – alors il y a quelques articles comme ça que j'ai pu passer aux personnes, parce que ça fait réfléchir effectivement, la posture qu'on peut avoir… - et je me rappelle un article – alors ça fait travailler l'anglais aussi, j'ai réussi à mettre des articles en anglais dans mon mémoire, j'étais pas peu fière ! – une étude qui était sur des étudiantes anglaises, qui finalisait que finalement les étudiants infirmiers ils apprenaient à s'adapter, selon le milieu. Et c'est vrai que là, on se rend bien compte… moi, c'est vrai que c'était un regard, sur les stages, différent. Et qu'on n'avait pas forcément, quoi. Alors au départ, j'avoue, je sais pas ce que j'y allais chercher quoi. Il y avait le niveau licence, il faut que les formateurs soient au niveau au-dessus, bon il y avait ça au départ. C'est vrai. Mais après, comme on dit, dans ce genre de formation, c'est quand même plus pour moi que pour l'IFSI que je l'ai fait. Ça c'est clair.

Mais vous le réinvestissez…

Oui, je le réinvestis, absolument. Alors dans une UE, j'ai fait un choix de travailler sur la simulation, voilà.

Ah oui, alors on en reparlera tout à l'heure. A part ce master, il y a eu d'autres formations dans votre carrière qui ont été importantes pour vous, déterminantes pour devenir formateur ou tout simplement pour vos apprentissages ? (21'16)

Non. Enfin pas avant d'être à l'IFSI. Parce que avant, c'est vrai que j'ai pas fait beaucoup de formation de trois jours pour être formateur… ça m'avait intéressée, j'avais appris plus des techniques…

Avant d'entrer à l'IFSI

Oui, une formation pour les SIPS. Et en fait, je me rends compte qu'il y a des choses que je mets en pratique, et après je me dis « mais ça, je le fais quasi spontanément », et au master, on a eu des professeurs aussi qui ont fait des interventions… et je me disais « Mais ça je le fais déjà ! ». Bon, ben c'est bien d'avoir un aspect théorique sur quelque chose qu'on met en pratique sans y avoir réfléchi forcément.

Alors finalement, quelles sont vos conceptions, vos croyances en matière d'enseignement pour former des infirmiers. (22'30)

Alors c'est une question difficile ! Elle est d'autant plus difficile qu'en ce moment je suis plutôt dans le creux de la vague, on va dire… Euh… ma conception… alors comme formateur… ben… mon rôle de formateur, par rapport au groupe de suivi déjà, peut-être… c'est d'essayer de… d'être médiateur… de leur expliquer… enfin c'est vrai qu'on a des actions pour préparer les stages, de suivi, d'accompagnement, et là, à mon sens, c'est pour leur expliquer des choses, effectivement. Quand je dis médiatrice, c'est entre leurs représentations avec lesquelles ils arrivent et, du coup, la confrontation, les stages parfois difficiles, et puis les enseignements où ils font pas forcément des liens mais du coup, ben nous, souvent j'ai l'impression qu'on a ce rôle-là, alors soit la théorie avec la pratique, c'est-à-dire donner des exemples quand on est en cours, faire du lien avec les stages, faire du lien avec leurs propres expériences ou ce qu'ils ont vu. Expliquer effectivement en lien avec la prise en charge des personnes.

Et quand ils sont en stage, ben là, c'est plus être médiateur par rapport à… ben leur donner des pistes pour progresser, pour optimiser le stage, pour se saisir des opportunités. Donc peut-être ça dépend dans quel lieu on est… c'est-à-dire effectivement, on va pas être tout à fait pareil si on est avec un étudiant sur un lieu de stage ou si on est en TD, ou si on est en rendez-vous de suivi individuel. Ben selon le contexte, c'est vrai que je pense que je m'adapte. Enfin j'essaie de m'adapter par rapport au contexte où je suis, et pour toujours avoir cette… oui, au début je pensais… faire du lien, les aider à faire du lien parce qu'ils ont du mal… alors comme je disais entre la théorie et la pratique, entre l'acquisition des compétences eh ben c'est quoi ?, c'est pas juste pour avoir des croix ! c'est pour prendre en charge des personnes. Et du coup, donner du sens à tout ça. Le portfolio, les indicateurs du portfolio… Par exemple, ce que j'aime bien faire, et ils aiment bien en général, c'est quand je vais les voir en visite de stage, une analyse d'activité, ben je leur dis « choisissez un soin du service, une prise en charge, et puis on va voir au regard des dix compétences ». Et ça leur permet de s'approprier un petit peu ce portfolio qu'ils ont du mal à argumenter auprès des professionnels… souvent. Pour donner du sens à leur évaluation par rapport à ce qu'ils font de concret… voilà, pour donner un exemple concret de ce lien qu'on peut faire.

Et du coup, quelles sont donc les activités qui vous paraissent le plus en cohérence avec finalement ce souhait-là dans votre pratique ? (26')

Alors avant, il y a les guidances aussi, les guidances de mémoire… là c'est euh… il y a l'initiation à la recherche… mais c'est faire aussi qu'il progresse dans la réflexion, c'est faire du lien entre ce qu'ils amènent au départ et ce vers quoi ils peuvent tendre… Et donc dans les activités, alors très franchement, moi je préfère les activités en individuel.

Donc en relation singulière avec l'étudiant ?

En relation singulière, que ça soit en suivi pédagogique, que ça soit en guidance, que ça soit en stage… c'est plutôt là. Après… les TD… j'aime pas les cours magistraux, ça c'est sûr. Au départ, je venais pas pour faire des cours magistraux, donc euh… voilà. Sinon, euh… les activités… avec les étudiants, parce qu'après il y a la gestion des absences, les plannings, tout ça… c'est pas le sujet.

Je parlais des activités pédagogiques.

Au niveau des activités pédagogiques… en petits groupes. Plutôt un petit groupe. Les analyses par problèmes, là, qu'on a commencé cette année… en fait, c'est des groupes de douze à peu près… on est parti sur des situations cliniques – un cas clinique – c'est au groupe après – c'est du travail collaboratif en fait – c'est au groupe à décider un petit peu sur quoi ils veulent travailler, quels vont être leurs objectifs d'apprentissage sur cette situation, et ça, je trouve ça très intéressant.

Pourquoi ça vous intéresse ?

Parce qu'on les voit réfléchir. Et on réalise que des choses qui sont acquises pour nous, sont pas du tout acquises pour eux. Et du coup… alors on part… on a, entre guillemets, un corrigé, enfin un guideline… après, selon le groupe, on peut s'autoriser à suivre ou pas suivre, en fonction du travail du groupe…

Vous vous adaptez…

Oui, on peut s'adapter. Et là, c'est vrai que moi, avec huit ans d'expérience, ça me gêne pas. Mais je sais que des collègues, ça peut les gêner… enfin, pour donner là aussi un exemple, le groupe première année, là, c'était une situation sur l'Alzheimer… mais… il y a des réflexions qui sortent… une étudiante, je la revois, elle disait « mais comment c'est possible, on rentre dans la chambre, on l'a vue dix minutes avant, elle nous reconnait pas !, c'est possible ça, que la personne nous reconnaisse pas ? ». Ouais, des notions comme ça, qu'ils n'ont pas, quoi ! Et une autre qui disait « et si on disait que la vieillesse est une maladie ? », voilà, ils se questionnent ! il se questionnent et puis ils essaient de… alors il y a une première phase où on recherche un peu du vocabulaire, à comprendre des notions, mais à minima. Et après ils posent des objectifs pour… voilà, ben il va falloir chercher ça, etc., etc. Et la deuxième séance, donc ils travaillent en travail personnel, et la deuxième séance, ben c'est chacun qui ramène, « moi, j'ai trouvé ça, moi j'ai trouvé ça. ». Et là, nous, ben aussi on est quand même médiateur en disant « non, ça, cette source-là, non, vous l'effacez de votre ordinateur ! », parce que la ressource est pas bonne, ou il manque des éléments, ou c'est pas tout juste ou… on recentre un petit peu sur les connaissances qu'il faut quand même retenir.

D'accord, donc plutôt ce rôle de médiateur.

Voilà, c'est ça qui m'intéresse plus. Les analyses de pratiques, c'est encore autre chose. C'est aussi des petits groupes. Là aussi on arrive, on sait pas trop où on va aller. Des fois on est satisfait, des fois on n'est pas satisfait… ça dépend des jours. Mais c'est aussi essayer de comprendre finalement dans quel monde ils vont travailler. Et de faire des liens. Et de voir là aussi l'environnement, comment l'environnement il peut finalement jouer.

D'accord. Alors encore une question un peu générale. Finalement, qu'est-ce qui vous fait avancer en tant que formateur dans votre quotidien ? (30'52)

Qu'est-ce qui me fait avancer ? au niveau personnel ou au niveau…

Dans votre métier de formateur. Pourquoi vous restez là, à l'IFSI ?

Alors… ben c'est les étudiants. Autant des fois, certains on leur mettrait bien… bref ! (rires)… je le dirai pas parce que je suis enregistrée ! … des têtes à claques ! Mais bon, c'est ça… sur trois ans, c'est vrai qu'on les voit évoluer, être de plus en plus matures, avoir plus de connaissances, plus de réflexion… donc ça c'est intéressant.

Ça, ça vous motive ?

Oui. Et puis on apprend tout le temps. Oui. Moi je suis assez… même un cours où je me dis « bon, celui-là, je sais », je vais quand même faire des recherches, faire au moins une ou deux recherches.

Pour animer un cours, pour animer un TD ?

Oui, je dis un cours, mais c'est plutôt des TD qu'on fait…

Vous ne faites pas du tout de cours magistral ?

J'en fais quelques-uns sur la section aide-soignante. Mais c'est plutôt interactif quand même. Il y a toujours un brainstorming au départ, hein, partir de ce qu'ils savent aussi. Pouvoir rebondir sur leurs expériences. Oui, donc je disais j'aime bien faire une veille documentaire, je suis, j'essaie de lire… et du coup, voilà, on apprend, on se tient au courant. Donc ça c'est stimulant quand même. Tandis que dans le service on n'a pas le temps de faire ça. Là, je dis pas qu'on a le temps, mais je me sens obligée de le faire. Enfin obligée… non, ça m'intéresse. Je prends le temps.

OK. Si vous aviez à vous décrire comme formateur… vous diriez quoi ? (33'18)

(rires) Euh… c'est toujours difficile, ça… alors du point de vue de *la directrice,* comme j'ai eu l'entretien il y a pas longtemps… je suis fiable. J'ai le sens des responsabilités. De mon point de vue personnel, j'ai des bonnes idées, je pense, enfin sans vouloir me jeter des fleurs…, parce que comme je me disais des fois, je me rends compte que… alors c'est vrai, c'est marrant parce que les idées me viennent souvent en faisant le footing ! ça me vide la tête et du coup, les idées « ah ben tiens ! ce TD on pourrait l'aborder comme ça… ». Je me rends compte qu'il y a des TD, j'y ai pas mal bossé et bon, ils ont pas été trop chamboulés après. Parce que des fois on peut tourner sur des UE… et du coup, c'est vrai qu'ils sont restés assez près de ce que j'avais imaginé au départ. Donc je me dis bon, c'est que ça convient. Ça doit convenir aux étudiants, ça convient aux formateurs. Autant au niveau personnel, je suis pas trop créative, c'est pas… quand il faut trouver une idée de cadeau j'ai pas d'idée, autant pour les TD, ça m'intéresse, et du coup, je me creuse la tête…

Y compris sur votre temps personnel ?

Oui, ça continue… ah oui, tant que j'ai un truc en tête, que je suis pas satisfaite de moi, tant que c'est pas réglé… j'y reviens. Ça revient dans la tête. Mais ça, c'est moi, c'est mon fonctionnement.

Vous êtes plutôt impliquée, engagée ?

Engagée oui. Sûrement. Participative, bon, à la vie de l'équipe, de l'IFSI, ça oui. Après au niveau des étudiants je sais pas… ça dépend des moments. Moi je pense que je suis encore un peu dans le cadre… ça dépend un peu des moments… alors je sais pas comment ils me perçoivent, bon, mais après, globalement, j'ai l'impression que j'ai un bon… ça passe bien. A part quelques cas particuliers où il peut y avoir des accrochages… mais sinon, je pense que je suis… alors, le master, voilà, ça m'a fait progresser par exemple sur les problèmes de discipline dans les cours… Mais ça dépend… par exemple sur les régulations, quand ça passe pas, qu'il y a un problème de discipline, d'écoute, ben spontanément, à un moment je dis « ben qu'est-ce qui se passe ? Expliquez-moi, là, moi j'ai besoin de comprendre pour aller plus loin. Soit on arrête tout et puis chacun va faire ce qu'il a à faire, soit vous m'expliquer ce qui se passe ». Voilà. Et on échange. Et après j'ai appris effectivement que c'était une méthode qu'on pouvait employer quand il y avait des problèmes, qu'on sentait que le groupe était pas réceptif. Voilà, donc je suis plutôt dans la communication. Et puis des fois, c'est comme ça, vous sortez et puis… ça dépend le contexte, si c'est des travaux de groupe ou pas. Voilà.

Qu'est-ce qui vous a permis de développer vos compétences en tant que formateur, au début et tout au long… ? (37'10)

Au début, ben j'ai été bien épaulée, avec des personnes qui avaient de l'expérience. Et puis aussi ben on a mis… comment dire… on apprend sur le tas. C'est-à-dire que je me suis retrouvée – ça faisait pas un an que j'étais là – on s'est retrouvé à trois au lieu de cinq. Enfin deux et demi ! au lieu de cinq. Pour la promo de 120 ! Pour la rentrée. J'avais jamais fait de rentrée. Donc les étudiants posaient une question… « c'est une bonne question, je me la suis pas encore posée, je vais chercher la réponse », c'était ça. Donc bon…

Donc apprendre sur le tas, dans des conditions un peu…

Un peu… voilà, on était… c'était lié aussi à la fusion, on a eu la fusion de deux IFSI, et du coup, il y a beaucoup de gens qui sont partis. Donc on était, à l'époque six au lieu de douze.

Il y a des formateurs qui quittaient l'IFSI ?

Oui. Donc voilà, il y a eu une année un peu difficile. Et heureusement il y avait quand même des piliers, je me rappelle d'une formatrice qui était venue juste une année, parce qu'elle devait partir après en province, et elle me disait « mais Mary, arrêtes de poser des questions, on n'a pas le temps ! », « oui mais moi j'ai besoin de comprendre pourquoi je fais les choses ! ». Voilà, je pense je me questionne, ça a toujours été le besoin de comprendre pourquoi on fait, comment on fait. Donc ça, ça participe je pense. Et puis le contexte aussi, parce que c'est vrai qu'on a une directrice qui nous pousse à nous former tous les ans. Donc ça aussi ça… Et puis des projets. Ben on est obligé de suivre. (rires) Mais en même temps, on apprend plein de choses quoi. On se développe, pour revenir à la question sur le développement des compétences, ben oui, forcément.

OK. Alors on va passer maintenant à la simulation. Depuis combien de temps pratiquez-vous cette activité ? (39'28)

Eh bien juste depuis l'année dernière.

Ça représente combien de séances ?

Ah ben pas beaucoup, parce que… en fait l'année dernière quand j'ai démarré sur cette activité, j'avais fait deux séances par promotion. Donc ça faisait six dans l'année scolaire. Et là, j'ai dû en faire deux aussi pour ceux qui ont démarré en septembre. Donc en tout j'en ai fait que huit.

D'accord, donc c'est assez nouveau donc.

Pour moi, oui.

Dans quel contexte, par rapport à quels objectifs pédagogiques vous utilisez la simulation ?

Alors ben nous, on a… comment dire… il y a eu un groupe simulation qui a monté le projet. Alors moi j'étais pas du tout dedans parce que j'étais dans le master à ce moment-là. Donc c'est pour ça que j'ai pris que l'année dernière en fait. Parce que dans le master, sur le M1 j'étais tous les mardis à la fac, et sur le M2 c'était deux jours par mois, donc bon quand même j'étais moins présente aux réunions, et en tout cas, j'étais pas dans les groupes de travail, quoi. Donc du coup, pour moi, c'est vraiment quelque chose d'institutionnel. Puisque j'ai pris en cours de route, finalement, même si ça fait longtemps que j'étais là. Et avec des scénarios déjà montés. Des objectifs, comment dire… posés.

Ça n'a pas été un choix pour vous ? il fallait en faire ?

Oui, très clairement il fallait en faire. Parce que avant, c'était justement les personnes du groupe. Et là, dans l'IFSI, il fallait très clairement que tout le monde en fasse. Sur toutes les promos. Alors c'est monté en puissance on va dire, puisqu'il y a eu d'abord les première année, etc., et puis maintenant les aides-soignants, les auxiliaires. Bon.

Le fait que ça ne soit pas un choix pour vous au départ, vous l'avez vécu comment ?

Alors au départ, ben moi, j'étais intéressée, dans le sens ou ben oui, c'est une nouvelle activité. Et puis j'avais fait ce petit travail quand même dans le cadre du master, en fait en M2, j'avais fait une UE optionnelle, et j'avais choisi sur les nouvelles technologies, enfin les TIC. Et du coup, le professeur – en fait j'étais la seule dans mon parcours à être dans ce cours-là – du coup il me dit « ben vous travaillez ce que vous voulez ! » (rires) – pour valider l'UE. Tant qu'à faire, moi ça m'intéressait, alors j'avais hésité entre le e-learning et la simulation… et en fait, je me suis dit, attends, le e-learning, je sais pas trop où en sont les projets, par contre la simulation, je sais qu'on va en faire, enfin c'est bien ancré dans le projet, ça va démarrer, le groupe est là, donc je me suis dit autant se renseigner sur la simulation quoi. Et du coup, j'avais fait un petit travail sur… Du coup j'avais lu quand même quelques articles et j'avais fait un petit travail sur… parce qu'à l'époque je cherchais aussi sur les savoirs expérientiels, comprendre ce que ça comprenait, et j'avais fait mon premier mémoire sur le tutorat et tout ce qui est la réflexivité, donc du

coup, ça tournait quand même autour de ça. D'analyser les pratiques, d'être dans le débriefing. Ça tournait un peu autour de ça ! Voilà, c'est pour ça aussi que j'avais choisi de réfléchir sur la simulation.

Donc quand on vous a demandé d'en faire, comment vous avez réagi ?

Alors par contre moi, j'ai été énormément stressée. Et je crois que je suis encore stressée. Toutes mes collègues m'ont dit « Mais Josie, c'est pas possible que tu stresses pour ça ! ». A chaque fois c'est le stress. Bon, peut-être que j'en ai pas fait assez ? je sais pas mais euh…

Qu'est-ce qui explique ce stress ?

Il y a la technologie. La technique. Moi j'ai eu beaucoup de mal avec le… Bon alors on est toujours deux, mais euh… bon ben la dernière fois, ça a pas marché, le son marchait pas. Bon, ben on a mis les étudiants dans la régie. Ils étaient super contents, comme ça ils voyaient comment ça se passait à l'intérieur ! Ils étaient contents ! Bon ben ça s'est fait ! Mais à chaque fois, voilà, c'est de se dire « est-ce que ça va fonctionner ? Qu'est-ce qui va pas marcher ? ». C'est plus les problèmes techniques, ça, ça joue pas mal. Et puis euh… et puis le débriefing. Aussi de se dire… est-ce qu'on est efficace ?, est-ce qu'on sert à quelque chose ?... Parce que finalement, on sait pas après qu'est-ce qu'ils en retiennent vraiment, quoi… Donc moi, c'est vraiment les deux choses qui me… Pour moi c'est encore difficile les séances de simulation. En plus il faut être organisé, parce qu'il faut tout… c'est vrai que la première fois, on n'a pas calculé… ah ben oui, il faut préparer une demi-heure avant, et puis une demi-heure après pour ranger… Enfin au niveau organisation, c'est vrai que… Encore que nous, c'est vrai qu'on a quand même Irène qui – on vous en a parlé – qui est responsable de la simulation et qui s'occupe quand même de la gestion du matériel, de la relation avec l'informatique ou les techniciens, enfin…. Donc on n'a pas ça. Mais malgré ça, enfin, malgré qu'il y ait Irène qui gère très bien ça, ça reste un stress pour moi.

Donc sur le plan technique, mais aussi, si j'ai bien compris, vous êtes pas convaincue de l'efficacité ?

Alors en fait… au bout de huit ans, je me sens compétente comme formateur, mais en simulation, j'ai encore des doutes sur mes capacités, ma manière de gérer le débriefing.

Comment vous expliquez ça ?

Eh ben alors… tout simplement parce que je suis perfectionniste et que j'aime bien… et que là-dedans on maitrise pas tout. En plus on est deux, je pense que ça joue aussi. Le regard de l'autre. Mais bon, ça, c'est très personnel. Parce que… je vois par exemple, j'ai fait la formation AFGSU cette année – tiens j'ai pas parlé des formations, tiens, c'est peut-être une formation quand même qui m'a…

Vous avez fait l'AFGSU en tant que…

Pour être formateur, oui. Mais là c'est pareil, on est observé, parce qu'il faut faire des exercices de formateurs… ça, ça me convient pas du tout ! ça m'a stressée énormément aussi. Mais c'est le fait d'être regardée par un autre formateur, je pense. Pourtant c'est arrivé qu'on co-anime certaines séances, hein, en général ça me gêne pas. Alors là, par rapport à… peut-être que les objectifs des fois sont pas si clairs que ça. Finalement de se dire, est-ce que le débriefing on rebalaye les connaissances ? Ou pas. Et que des fois pour certains scénarios, ben… c'est peut-être pas si évident. Dans les discussions qu'il peut y avoir euh…

Les objectifs pédagogiques dont vous parlez, vous les connaissez ? Comment ça se passe au début d'une séance ? (48'09)

Alors les objectifs pour les étudiants ils sont posés, et on leur donne l'objectif au moment du briefing. Mais après pour nous, finalement, pour savoir jusqu'où on va ? Est-ce qu'on rebalaye les connaissances ou pas ? Ou est-ce qu'on reste sur ce qui s'est joué à ce moment-là du scénario ?

C'est un peu flou ?

C'est un peu flou. Parce que ça dépend de qui parle. Enfin… après les séances quand on échange de façon informelle ou pendant les réunions, ben pour l'instant j'ai pas l'impression que ça soit si clair que ça… Alors par contre, c'est vrai que là aussi, c'est un peu comme les séances d'apprentissage par problème, on se rend compte de tout ce qui reste à acquérir aux étudiants. Je vois moi, par exemple, l'année dernière, ça m'a vraiment marquée, parce que j'étais sur la compétence 1, donc on avait fait des TD, des recueils de données, ils étaient allés en stage, ils avaient fait des projets de soins, enfin non pas en première année, des recueils de données avec l'analyse des quatorze besoins, on a l'impression d'avoir expliqué pleins de choses, et puis alors après… alors recueil de données en simulation : « Vos antécédents ? ». Ça restait sur la maladie, quoi ! Pas sur la personne ! Et alors là, bon, c'était les premières, hein, que je faisais donc euh… moi j'étais pas trop au clair. Mais du coup, on ne savait pas… est-ce qu'il fallait reparler des TD qu'on avait fait ou pas ? dire « ben oui, on est là quand même, pas pour

soigner la maladie, ça c'est les médecins qui soignent la maladie, nous on s'occupe de la personne ! ». Et les étudiants, ben quelque part, on était – moi, les deux groupes que j'ai vus – ben j'étais quelque part un peu déçue… si on était sur les performances, c'est sûr que on est déçu quoi. Mais du coup, si on arrive à se dire… ben on n'est pas sur la performance, mais on est plutôt sur « qu'est-ce qui fait qu'on a agi comme ça ? ou pas », là oui, c'est intéressant. Et là on peut échanger. C'est ça qui est difficile je trouve. Dans le débriefing. De pas être juste sur la performance quoi.

Et là vous avez le sentiment qu'il y a une espèce de flou entre l'objectif de formation…

Ben je suis pas sûre qu'on est tous sur la même longueur d'ondes au niveau des formateurs.

Ah oui, et ça, ça vous mettrait en difficulté ?

Oui, parce que du coup, on met les étudiants… on leur dit de pas discuter entre eux, de pas échanger surtout sur les scénarios, sinon ça perd le bénéfice parce que sinon il faudrait refaire les scénarios à chaque fois. Ça je pense qu'ils le font bien parce que ils ont vraiment l'air de découvrir à chaque fois. Donc ça ils jouent le jeu les étudiants. Mais après du coup voilà. Sur le moment ils disent qu'ils sont satisfaits parce que c'est des petits groupes, qu'on peut échanger, librement… voilà. Mais après, on sait pas… mais en même temps, aucune activité pédagogique… on sait pas quel impact ça a (rires) !

Par rapport aux séances que vous animez, vous c'est plutôt des séances avec le mannequin, c'est plutôt avec l'acteur ?

Ah non, moi j'ai pas fait encore avec les acteurs. C'est que avec le mannequin.

Dans le cadre du raisonnement clinique ?

Alors en fait, j'ai fait les trois promotions, donc les première année, c'est sur le recueil de données, donc c'est une situation, voilà ils sont deux et ils doivent faire connaissance avec la personne et faire l'entretien d'accueil, avec des situations… il y en a une en EHPAD, une en rhumato, et l'autre en chirurgie. Après les deuxième année, c'est sur l'acte transfusionnel, avec un OAP et un choc hémolytique. Et les troisième année, ben du coup on a changé, parce que l'année dernière, c'était plus sur la gestion des risques et la chambre des erreurs… et là on a fait des séances avec les aides-soignants, complications postopératoires en collaboration avec les aides-soignantes. Alors là aussi c'était nouveau parce que… on connait pas les aides-soignants. Et du coup, nous on était formateur en simu. Enfin moi, j'étais avec une collègue de la formation infirmière, et on connaissait pas les aides-soignants.

Oui, donc ça, ça crée une incertitude supplémentaire ?

Oui. Oui. Et après, c'est vrai que… ils arrivent à voir des choses, à dire des choses et c'est intéressant pour ça…

Donc vous-même, vous m'avez dit tout à l'heure, que vous aviez expérimenté la simulation en tant qu'apprenant dans la formation de formateur ?

Oui, dans le sens où ben… on fait des mises en situation, des petits scénarios. Dans l'AFGSU effectivement.

Vous disiez « j'aime pas ça »…

Ben non ! (rires). Comme j'aime pas les jeux de rôles, comme j'aime pas… j'ai jamais aimé, quoi ! quand je peux m'échapper… donc je comprends que les étudiants ils aient pas envie de le faire !

Quelque part cette expérience elle est formatrice pour vous ? Le fait d'avoir vécu cette expérience ?

Alors… ben c'est un peu comme le master, quand on a des éval sur table, eh ben là, quand on fait des jeux de rôle, c'est pareil, quand on le vit. Là c'est vrai de se retrouver stagiaire… c'est encore, oui ben on se dit, c'est pas facile, quoi, pour eux… on le voit du point de vue de l'étudiant, plutôt que du point de vue de formateur.

Alors… j'ai cru comprendre un peu tout à l'heure mais je vais vous poser la question quand même ? Quel est votre rapport à l'aspect technique de la simulation ? (54'45)

Alors… ben j'aime pas du tout ! ça marche jamais ! (rires)… alors une fois on n'avait pas le son… une fois on a perdu un quart d'heure avant d'avoir le son et l'image ! Et moi… c'est-à-dire moi, à la maison, j'ai un problème avec l'ordinateur, allo mon fils ? (rires) Tu me dépannes ? il a un truc à distance. Bref. Donc c'est pour dire ! Pourtant j'ai essayé de m'y mettre. Bon, j'ai le smartphone, y a des trucs que j'ai appris… mais…

Ça c'est un frein pour vous ? Pour l'utilisation de ce format ?

Ben du coup… c'est pas pareil, quoi… quand ça marche très bien, ben c'est mieux… ben encore, on a pas l'utilisation de la vidéo ! qu'est-ce que ce serait ! Mais déjà avec le mannequin… Alors il y a aussi quelque chose qui me perturbe, c'est jouer le rôle du patient ou du médecin. Le médecin on arrive à peu près parce qu'on les a… les patients aussi on les a rencontrés mais… C'est enfin… par exemple le recueil de données, à un moment je dis une phrase, pensant aider l'étudiant, et il s'embringue dans un truc… c'était pas ça ! C'est pas simple de jouer le rôle du patient ! c'est-à-dire on parle, et ça j'aime pas ! J'aime pas du tout cette partie-là. Donc autant le débriefing, même si on n'est pas sûr de bien gérer… mais déjà ça va mieux que les premiers, je me sens plus à l'aise quand même hein… ça vient. Mais après… jouer l'acteur, moi c'est pas mon boulot ! enfin je veux dire, j'ai jamais fait de théâtre, j'ai pas envie, enfin c'est un truc… Comme je disais, les jeux de rôle je n'aime pas ça. Donc j'ai tendance à refiler ça à la collègue, quoi. Mais en même temps, pour ça on arrive quand même à… enfin je veux dire y a pas de soucis entre collègues, on est tranquille de ce côté-là. Parce qu'on est quand même une équipe… on s'entend quand même bien, même s'il y a des fois des tensions, c'est sûr, comme dans toute équipe. Mais globalement, on est plutôt bienveillant, on va s'entraider, se remplacer quand il y a besoin, enfin… et du coup, il y a pas de tension, vraiment. Et heureusement qu'il y a pas ça, parce que c'est vrai que pour le coup, quand vous voyez d'autres IFSI, ça me fait penser, s'il y a des tensions dans l'équipe, ça doit être ingérable. Mais là, on a cette chance, nous ici, que on s'entend bien, globalement, et du coup, ben voilà, on n'a pas besoin de se voir trois jours avant quand même pour préparer la séance, des scénarios qu'on reprend d'une année sur l'autre, enfin… même si ils sont changés un petit peu, ils sont améliorés… enfin si, on a fait des nouveaux avec les troisième année et les aides-soignants. Là au moins, voilà, on se voit juste un peu avant… bon alors qu'est-ce que tu veux faire ? Est-ce que tu fais le malade ? Est-ce que… mais pour le débriefing, voilà il y en a un qui fait le débriefing, l'autre elle intervient pas… Moi j'ai jamais fait ça… à toutes les séances qu'on a faites… il y en a une qui démarre, après l'autre intervient… enfin… alors là, voilà, je sais pas si… alors du coup, on est… on se sent plutôt épaulé et aidé que… de ce côté-là y a pas de souci…

Vous n'êtes pas en concurrence ?

Non pas du tout, on est en complémentarité, plutôt. Tout à fait. Et heureusement hein, sinon, là ce serait… parce que moi, je suis d'une nature stressée, je me stresse pour un oui, pour un non. On va pas se refaire, je crois pas, à mon âge. Mais j'y travaille, je fais du yoga une fois par semaine. C'est pour ça, je suis stressée mais comme ça m'arrive des fois sur un TD, même si je l'ai déjà fait, mais le groupe, je me dis « oh ce groupe, comment ça va se passer ? », et du coup, j'arrive, j'ai des palpitations ! ça dure pas longtemps mais voilà… une fois qu'on est dedans, on est dedans quoi…

Une fois que vous êtes dedans finalement vous appréciez ?

Oui. Oui, oui, c'est le coup de démarrer… Tout à fait. Mais parce que voilà… je dis le matériel, mais bon, ça arrive pas quand même à toutes les séances ! Mais ça c'est assez récurrent quand même… Je sais pas pourquoi des fois on n'arrive pas à mettre le son… Parce que j'ai pas dit, mais on a un labo avec une salle à côté… qui est le labo de l'hôpital en fait –parce que eux aussi ils font des séances avec des professionnels – et donc de l'autre côté il y a l'écran, quoi, pour que les étudiants soient dans cette salle. Mais je sais pas pourquoi des fois on n'arrive pas à mettre le son. Déjà pour mettre l'image, on y travaille un moment, donc… C'est vrai qu'il faut… quand on sait qu'on est de simu, il faut prévoir d'y aller suffisamment tôt… pour vérifier que tout marche… et on n'est même pas sûr que ça marche.

Autre question. Je vais vous demander de vous positionner sur… il y a quatre choix… vous allez en choisir un. Finalement votre engagement dans le format simulation relève plutôt du registre du consentement (il faut en faire, vous en faites), donc ça c'est le premier niveau. Deuxième niveau d'une adhésion : vous pensez que c'est une méthode qui est pertinente pour former des infirmiers ? niveau 3, une implication forte : vous faites des investissements pour utiliser au mieux ce format ? et niveau 4, vous avez un engagement tel qu'il dépasse votre temps à l'IFSI, c'est-à-dire que vous y consacrez même du temps personnel ? Vous vous situeriez où ? (1h01'06)

Plutôt le 2. Le 1, c'était vraiment au début… ça a évolué, oui, oui.

Donc le 2, une adhésion, vous pensez que c'est une méthode pertinente pour former des infirmiers ?

Oui, mais comme on fait d'autres méthodes, quoi, l'apprentissage par problèmes, les analyses de pratiques, voilà, ça vient en complémentarité. Les TP, je pense qu'ils sont demandeurs les étudiants. Comme avant. On a des petits groupes, voilà, on leur apprend à faire un geste. Donc ça, je sais qu'il y a des IFSI qui avaient arrêté de le faire, de faire ces séances-là. Nous ici, on a continué mais je pense que c'est vrai les étudiants sont demandeurs, et ça permet de resituer quand même des bases, de revoir… à chaque fois on retravaille un peu l'hygiène, on retravaille d'autres choses… la sécurité, etc., donc ça me parait quand même intéressant. Parce que dans les services, bon, ben c'est autre chose qu'ils vont voir. Ils vont pas forcément décortiquer le geste… et puis en plus de toute façon il y a des évals, donc…

Des évaluations avec la simulation ?

Non, sur les gestes techniques. Oui, donc c'est normal qu'on en fasse en TP.

Du procédural, OK. L'activité simulation finalement…

Juste une… pour dire que je n'ai pas compris pourquoi ils ont mis la simulation dans les textes. Dans le texte qui est sorti.

Le dernier texte en 2014 oui…

Oui, c'est ça. J'ai pas compris.

C'est-à-dire ?

Ben parce que c'est une méthode. Pour moi, voilà, c'est une méthode dans un ensemble d'autres méthodes. Et ça a été mis en avant, quoi. Ecrit noir sur blanc qu'il fallait en faire quoi… et ça, c'est vrai que j'ai pas très bien compris. Alors à côté de ça, bon ben c'est vrai que quand j'avais fait mes recherches, là, sur le tutorat, j'avais découvert que en Angleterre ils avaient des heures d'enseignement de stage qui pouvaient être transformées en simulation, effectivement. Alors je fais ce lien-là, peut-être qu'un jour on en viendra là nous aussi ? parce que c'est vrai que pour les terrains des fois on a du mal à trouver tous les terrains… enfin tous les stages pour tous les étudiants.

Donc ça peut être un enjeu…

Donc ça peut être un enjeu, effectivement, de réduire… enfin de réduire… d'aborder la formation clinique d'une autre façon. Voilà, j'ai pas… parce que pour moi, c'est une méthode comme une autre, quoi ? Comme toutes les méthodes qu'on peut mettre en place en plus petit groupe. Avec du travail personnel. Du travail collaboratif. Des choses comme ça.

Quels types d'investissement cette activité vous a demandée ? Si elle vous en a demandée ?

Euh… alors… enfin j'ai pas l'impression que… tant que ça. Bien sûr j'ai lu… j'ai pas lu, comme j'étais pas là, j'avais pas lu tous les comptes rendus de réunions du groupe projet, par exemple, ça j'ai pas réalisé totalement ça. Par contre comme j'avais quand même lu pas mal d'articles pour préparer mon travail – parce qu'en fait c'était un écrit que j'ai fait, d'une quinzaine de pages – donc j'ai lu pas mal, parce qu'il fallait des sources documentaires quand même.

Donc c'était plus en lien avec le master plutôt qu'avec l'activité ?

C'était plus en lien, mais du coup, voilà, j'ai lu sur justement les équipes qui faisaient de la simulation, ce que ça pouvait apporter… ben là, je fais beaucoup… quand il y a des articles qui se présentent, je les lis. Je reçois les sommaires de différentes revues, donc quand il y a des articles je les lis. Après sur les séances elles-mêmes, ça a été plus… de revoir la partie… selon ce que c'était. Mais là, en l'occurrence, j'ai pas eu beaucoup à faire, parce que le recueil de données, ben, j'avais fait les TD, j'étais sur la compétence. La transfusion, j'y étais aussi à un moment donné, sur la transfu, et j'avais fait les TD et les évals. Donc j'avais pas beaucoup à retravailler. Par contre, à chaque fois, je relis... euh… mais ça je fais ça aussi pour les guidances de mémoire, il y a des moments, j'ai besoin de relire un petit peu l'aspect théorique, les attendus, alors soit je reprends le document de l'HAS, enfin je ressors le document de l'HAS sur le débriefing, j'ai besoin d'avoir… voilà, de me resituer un peu le cadre, de me rappeler parce qu'en même temps on n'en fait là en février et juin et après, on va en refaire en septembre mais… sinon, c'est février, donc c'est loin ! Donc à chaque fois j'ai besoin de relire un peu, ou de faire des recherches, de relire un petit peu le cadre. Me remettre les objectifs de la simulation, mais en général. Pas forcément les objectifs de l'IFSI.

Qu'est-ce que cette activité vous coûte ?

(rires) J'ai pas encore d'ulcère de l'estomac !

Donc du stress ?

Oui, mais alors ça, mais toutes les collègues hein, elles me disent « mais enfin Josie, ça sert à rien ! », mais tant que ça a pas démarré, c'est comme ça ! On se refait pas ! Et puis après ça va, quoi. Mais en même temps, c'est pas pour autant que je le ferais pas, parce que je trouve que c'est intéressant, c'est un petit groupe, on est dans l'échange, oui, comme je disais au début, moi je préfère les petits groupes. C'est plus intéressant. La posture est… alors la posture… on est quand même assez animateur, c'est-à-dire c'est nous qui disons vraiment… on rappelle les règles, le briefing… à chaque fois, c'est vrai qu'on est quand même vraiment animateur.

Ça, ça vous coûte pas plus que ça ?

Non, non.

C'est essentiellement émotionnellement…

C'est l'émotion, voilà, c'est le fait de… de jouer l'actrice, moi ça… en plus avec ma voix avec un accent pas possible, les étudiants ils savent tout de suite qui c'est qui parle ! Mais ça, c'est le… enfin moi, ça m'est arrivé quasiment à la deuxième séance, le coup de l'étudiant… alors je sais pas, je lui avais dit – je jouais la personne âgée – je lui ai dit « ma fille rangera les affaires », mais c'était pour l'aider, quoi ! Pour qu'elle passe à autre chose. Et en fait non, elle s'est fait tout un scénario de la dynamique entre la mère et la fille ! Du coup, ça a induit des choses en fait après dans son dialogue qui étaient pas prévues ! Et… et c'est ça qui me gêne, quoi, c'est de se dire « attends, tu dis une phrase, et… » Faut faire attention à ce qu'on dit, quoi ! Encore pire qu'en TD quoi ! c'est ça aussi qui est stressant !

Faut être dans le contrôle finalement ?

Oui. Beaucoup. Alors qu'en même temps, des fois on a rigolé ! Des fois on rigole, quand on les voit faire à travers la vitre, là, c'est vrai que des fois on se dit « mais qu'est-ce qui lui passe par la tête ?! » (rires). Et là on se demande comment il va falloir parler de ça ! (rires). Mais non, c'est ça, on les voit différemment… on les voit peut-être aussi différemment les étudiants.

Ah oui ?

Ben parce qu'ils sont pas comme en TD. Certains… par exemple, une fois, il y en a eu un… on s'est dit « oh, là, là, qu'est-ce que ça va donner ? » et en fait il s'en est tiré comme un chef !

Ça change votre regard sur les étudiants ?

Du coup ça peut changer notre regard sur les étudiants. Parce que si c'est des étudiants qu'on n'a pas en suivi, qu'on n'a pas vus spécialement en stage, on les connait pas plus que ça, quoi. On les connait que par leur comportement en TD. Et ça aussi c'est quelque chose que j'ai compris… mais j'ai mis du temps à comprendre hein… que ils avaient une posture d'étudiant à l'IFSI et une posture plus de professionnel en stage.

Et du coup, là, dans la simulation, tu les retrouverais plus…

On les retrouve plus professionnels. Pour certains en tout cas, ceux qui arrivent à se… à gérer la situation. Globalement ils y arrivent à se… ils sont pris, hein, souvent… par le… par la situation. C'est rare que… ça arrive, plutôt les garçons « moi j'arrive pas à parler à un mannequin ! » (rires)

Les filles y arrivent mieux ?

Peut-être parce qu'il y a plus de filles aussi ! Je sais pas… mais euh… mais c'est vrai que pour certains, on peut les voir différemment.

Par rapport à la simulation elle-même, donc vous n'avez pas eu de formation spécifique ?

Non, je l'ai en décembre. Trois jours.

Vous l'aurez en décembre ? Ah, du coup, on pourra en reparler ! Et vous allez faire quoi comme formation ?

Ben… celle d'A.… alors là, j'y vais pas vraiment très convaincue. Parce que le retour qu'on a… c'est pas… parce que là, vraiment, mon besoin – et je pense qu'on est plusieurs dans l'équipe – c'est vraiment de travailler le débriefing. Et ça on peut le faire qu'en faisant. Parce que bon, on a beau lire des articles, des documents de l'HAS ou autres, des livres dessus, ah ça dit bien ce qu'il faut faire ! mais alors après pour le mettre en pratique… c'est un peu autre chose, quoi !

Et vous pensez que la formation ne répond pas à ce besoin-là ?

Eh ben a priori, les trois jours ça répond pas forcément au besoin, parce que il y a d'autres personnes – bon bien sûr ils s'adaptent au public qu'ils ont dans le groupe. Donc là on sait pas. Je sais juste qu'on est rois ou quatre de l'IFSI. Après ça dépend s'il y a beaucoup… si c'est des personnes qui en ont déjà fait, ça peut orienter différemment que si c'est des personnes qui en ont pas fait… donc ça dépendra du groupe. Donc je ne suis pas très optimiste.

Vous avez un a priori pas très favorable…

Mais parce que il y a eu des retours pas très positifs. Après, je sais bien que en formation, ça dépend du groupe. Donc on verra bien.

Et là, sinon, pour l'essentiel, vous vous êtes formée sur le tas ? Avec vos collègues, c'est ça ?

Ben oui. Oui. Donc là… par rapport à l'investissement, c'est vrai que faut faire bien les scénarios…. Alors c'est ça aussi… s'imprégner du scénario, c'est pas si simple. Parce que je le lis une fois, je le lis deux fois, bon ça va, j'ai compris. Et puis au moment… qu'est-ce que je vais dire ?! alors je surligne… j'utilise beaucoup de couleurs. Alors du coup les paroles… parce que voilà, il y a « si les étudiants font ceci, faut dire ça », « s'ils font cela, ça sera ça », c'est ça aussi, c'est qu'on est en temps réel, quoi. C'est ça qui est stressant. C'est que… on sait pas trop. Et une autre question, c'est qu'on se regarde et on se dit « bon, qu'est-ce qu'on fait ? On arrête ? On arrête pas, on les laisse continuer ? On intervient ? ». Alors ça va on est deux, on peut échanger sur ça. Mais ce questionnement, voilà, il y a aussi… on sait pas ce que ça va donner. On sait pas. Et puis l'appréhension – ça m'est pas encore arrivée – mais c'est s'il y en a un qui se met vraiment en difficulté, comment on gère ça, quoi ? Parce que c'est… là bon, par exemple, je l'ai fait avec un groupe d'étudiants, il y a un étudiant, à chaque fois, il faisait de travers. C'était bon enfant… enfin, c'est vrai que tout le monde rigolait… En simu, c'est… c'est plus fort, ce qui est ressenti. Parce que ils sont comme si ils étaient avec le patient. Et du coup pour eux, ça n'a rien à voir avec les trois jours de l'AFGSU en fait. Et du coup, ben ça doit pas être facile de récupérer quelqu'un qui dit « j'ai tout raté ». Des fois ils disent « je suis pas satisfaite de moi », mais bon, tant que ça reste comme ça, ça va, on arrive à trouver des points positifs. Mais si j'avais vraiment quelqu'un complètement… cassé en sortant… ça doit être difficile à gérer.

Ça, c'est une crainte pour vous ?

Oui. Dans ce qui peut jouer sur le stress, c'est peut-être aussi ces imprévus-là. C'est stressant. Alors que bon, moi ça fait huit ans, je me sens à l'aise… dans les analyses de pratiques… bon des fois je suis pas très satisfaite… mais bon, ça dépend des jours, ça dépend des groupes… voilà. Qu'en simu, il y a vraiment une forte émotion. Enfin plus fort qu'en analyse de pratiques. En analyse de pratiques aussi des fois il peut y avoir de l'émotion qui est exprimée. Mais je sais pas… en simu, ça a un autre impact, j'ai l'impression. Parce que ils sont vraiment que deux dans la chambre, quoi. Et quand ils sont rentrés dans le scénario, ben… c'est du vécu. C'est du vécu. Ils vivent ça. Qu'en analyse des pratiques, bon, ça reste des paroles. Il y en a un qui l'a vécu mais c'est moins fort je pense…

Ils sont plus distanciés de l'évènement ?

Oui. Aussi parce qu'on le fait au retour du stage. Des fois ça s'est passé il y a plusieurs semaines. Que là, c'est au moment présent. Et c'est peut-être là que c'est difficile en simu, c'est qu'on est à l'instant présent. Sur du réel qui se passe. Et du coup, faut arriver quand même à dire des choses, parce qu'on est là aussi pour qu'ils développent leurs compétences, donc il y a un moment où il faut dire des choses. Mais tout en restant positif. Et en réceptionnant l'émotion qui peut être dite. C'est peut-être ça aussi qui est pas facile, je pense, en tant que formateur.

D'accord. Alors je vais reprendre mes questions… Alors un autre registre de questions… Quelle est pour vous, de votre point de vue, la place de la simulation dans le projet pédagogique de l'IFSI ? (1h16)

Alors eh ben une place importante. Parce que… alors d'une part parce que c'est en lien avec J. et la directrice, elle essaie vraiment de faire des projets communs, là. On a une formation au travail d'équipe. […] C'est pour dire qu'avec la simu, il y a d'autres projets qui ont une place importante avec l'IFSI. La simu, elle en fait partie dans le sens où il y a cette collaboration sur le labo de simulation. On cohabite dans le labo. Après il y a effectivement l'idée que tous les formateurs doivent faire de la simulation. Alors… un moment moi je me suis posée la question. Finalement est-ce que c'est bien d'obliger… parce que c'est quand même très particulier… si on n'a vraiment pas envie… Moi je suis quand même assez curieuse… enfin je stresse, mais j'ai quand même envie. Mais quelqu'un qui aurait pas envie de le faire, moi je trouve qu'à la limite… s'il faudrait pas être sur le volontariat ? En même temps comme c'est un projet d'équipe… enfin projet d'IFSI, enfin institutionnel, c'est un peu normal que tout le monde… enfin je sais pas. Là vraiment je me pose la question.

Vous avez l'impression qu'il y a des résistances ?

Non, j'ai pas l'impression. Mais moi je suis tellement stressée que je me dis « est-ce que je suis la seule à être stressée ? C'est pas possible ! Est-ce qu'il y en a pas d'autres qui n'aiment pas ça et qui y vont quand même ? ». Après, peut-être sur le nombre de séances, on peut… parce qu'on n'est pas comptés… untel a fait tant de séances. Il y a pas ce contrôle-là. Donc le fait qu'on ait des formations aussi. Parce que… ah ben du coup on a le… comment dire, si, il y a aussi le… le département universitaire qui a un groupe simulation. Donc on a eu un financement. Par D. Et du coup, c'est comme ça qu'on a des formations. Des financements de l'ARS.

C'est un soutien pour vous de la part de votre institution, le fait d'aller faire des formations, malgré… ?

Alors moi, voilà, j'attends de voir venir. Mais en même temps je me dis qu'il y a toujours des trucs positifs dans toute formation. Euh… enfin pour dire, la place… il y a un investissement important. Un investissement en matériel, en formation, en projets… enfin je veux dire, il y a eu des présentations au salon infirmier pour faire connaitre effectivement notre… mais ça c'est notre directrice. Elle aime bien qu'on parle… à l'extérieur (rires)

Pour communiquer ? Pour faire connaitre ce que vous faites ?

Humm. Mais c'est important, c'est son boulot, de toute façon. On participe, hein, effectivement… Donc ça a une place importante. Voilà. Après des fois on dit… est-ce que c'est pas quand même… ? C'est beaucoup de temps formateur, quand même. Pare que nous on a des petits groupes de six. Bon, l'idée au départ c'était que tous les étudiants fassent un scénario. Là j'ai l'impression quand même qu'on est revenu un peu dessus, parce qu'on est plus sur le volontariat. Et on contrôle pas. Par exemple, il y a pas de listing, pour dire « ben première année, celle-ci elle a fait le scénario, donc en deuxième année c'est une autre qui doit le faire ».

D'accord, donc à la limite, un étudiant ne voudrait pas y aller…

Oui, voilà. Vu qu'on change de groupe, on sait pas… on vérifie toujours si les gens en font ou pas, mais on va pas contrôler que ce soit eux qui passent au scénario. Parce qu'il y a eu des séances où il y a eu que deux scénarios pour six étudiants. Ils étaient que quatre à passer. Là j'ai l'impression qu'il y a eu… mais bon, c'est toujours pareil, je suis pas dans le groupe projet, c'est juste par les discussions informelles que… On est moins dans l'obligation que chaque étudiant passe une fois. Mais par contre le fait de faire la séance, oui. Mais pas forcément de jouer le…

Ils peuvent être en posture d'observateurs.

Oui, voilà. Parce que là, de toute façon, les aides-soignants et les infirmiers de troisième année, ils étaient douze. Et il y a que deux scénarios, hein.

Comment vous qualifieriez le climat de travail au sein du collectif de formateurs dans le cadre de cette activité ? (1h22)

Alors… bon, j'en ai parlé un petit peu tout à l'heure… plus quand on est à deux… on est effectivement… on peut se dire les choses, quoi. Moi je dis j'aime pas faire l'actrice mais je sais qu'il faut que je le fasse, alors bon…

Vous semblez en confiance par rapport à ça ?

Oui. On peut se dire les choses. Après… euh… la planification, c'est comme pour toutes les planifications, on se voit avec toutes les dates, on se dit « bon, qui y va ? », voilà, pour que ce soit un peu équilibré. Mais c'est vrai qu'il y a des questions… des fois on se dit « mais est-ce qu'il vaudrait pas mieux par exemple, rester sur une année ? ». On sait pas, finalement, pour nous formateurs, et pour les étudiants aussi, est-ce que c'est mieux ? […] Est-ce qu'il faut, entre guillemets, se spécialiser sur un scénario ou pas ? Ça c'est des questions qu'on se pose encore. Et j'ai pas l'impression qu'il y ait eu vraiment de discussion là-dessus, mais encore une fois, moi j'ai pris un peu en cours de route. A cause du master, parce que j'étais pas assez sur l'IFSI, sinon peut-être que ça m'aurait intéressée de faire partie du groupe, pour prendre le projet dès le début. Mais… donc il y a encore des questionnements. Même si ça fait plusieurs années.

Quel bénéfice vous en retirez, vous, sur un plan personnel ? (1h24)

Alors sur un plan personnel, malgré le stress… on est… alors ça vide beaucoup ! On sent vraiment qu'on est concentré… le soir on dort bien ! (rires) ça c'est sûr ! Une bonne nuit de sommeil ! Non, je plaisante…. Ben j'ai l'impression d'avoir progressé. Parce qu'autant au début, le débriefing, c'est vrai que ça questionnait beaucoup, même si on sait pas si c'est bien ou pas bien. Enfin quand je dis « bien ou pas bien », c'est-à-dire est-ce qu'on a relancé ce qu'il fallait bien relancer ? est-ce qu'on n'a pas oublié quelque chose ? Voilà. Mais globalement, à chaque séance, on est quand même satisfait des échanges qu'il y a pu avoir, enfin de la séquence, quoi.

Ce sont des indices qui vous font dire que c'est… plutôt réussi ?

Voilà. On en retire plutôt l'impression d'avoir été utile à quelque chose. D'avoir pu provoquer soit une discussion, soit des échanges entre eux. Parce que c'est ça aussi, c'est qu'on n'est pas là pour apporter les réponses, quoi. C'est ce qui est intéressant, c'est quand ils arrivent eux, entre eux, à échanger. Et là peut-être, l'impression que la séance elle est plus… qu'elle a mieux fonctionné. Quand eux sont arrivés à se dire les choses. C'est marrant d'ailleurs comme c'est difficile de dire aux collègues « c'était bien mais il y a un moment j'aurais pas fait tout à fait comme toi », mais ils arrivent quand même à se dire ces choses-là. Et du coup quand il y a échange, c'est intéressant.

Ça c'est un critère pour vous que la séance elle fonctionne ?

Oui, quand ils se parlent. Mais comme dans les autres… méthodes pédagogiques où justement l'intérêt c'est de… les pairs quoi. Et du coup des fois, la mayonnaise elle prend mieux que d'autres. Ça dépend des groupes.

D'accord. Et quant à vous, sur quels critères vous évaluez votre propre action au terme d'une séance ? (1h27)

Ben, le premier, on va dire, c'est un peu le débriefing à chaud avec la collègue : « Comment ça s'est passé ? Qu'est-ce que t'en as pensé ? »… savoir déjà, à chaud, si on est un peu satisfait ou pas, et qu'est-ce qui a… les échanges, déjà, avec la collègue. Après, c'est vrai qu'on est tellement pris dans d'autres trucs que le lendemain, on passe à autre chose, quoi.

Donc en fait c'est plutôt à chaud.

Oui. Alors il y a l'idée de mettre un peu une évaluation, c'est prévu cette année. Voilà, mais je sais pas encore si ça sera pour les séances de février. Je crois qu'on aura l'autoévaluation. Mais pour l'instant on le fait pas.

Comment vous l'envisagez cette future autoévaluation ?

… Ben… simplement, voilà, peut-être on le fera en individuel avant de le faire à deux ? Enfin… de faire le point avec la collègue. C'est vrai que si on a un document à remplir, je pense qu'on le fera avant d'échanger, enfin ça me parait plus logique, d'abord de réfléchir d'abord soi avant d'échanger. Après, c'est vrai qu'au départ, on a dit « on veut pas un truc trop long », parce que c'est vrai que… après la séance on est fatigué. Des fois on peut avoir des… d'autres rendez-vous après. Donc en plus remplir des papiers, non ! (rires) faut ranger le matériel et tout, re-préparer pour la séance du lendemain ou l'après-midi. A la limite c'est plus simple, mais quand c'est la dernière et qu'il faut tout ranger… si en plus il faut remplir des papiers, bon c'est vrai qu'on n'a pas vraiment envie, quoi ! Mais à côté de ça, oui, ça fait partie de… de toute façon on va rentrer dans une procédure qualité, donc on aura à le faire encore plus souvent. Donc je pense que… ça fait encore partie des projets qu'on nous a annoncés en septembre ! Donc on va le faire, quoi.

La relation pédagogique on en a parlé, me semble-t-il…

Pendant les séances ?

Oui. Vous avez d'autres… est-ce que ce format simulation génèrerait une relation pédagogique différente ? (1h30)

Oui. Oui. Ben nous en plus on a vraiment des petits groupes. De six. Six à deux. Alors c'est vrai que, comme je disais on est plutôt complémentaire, donc c'est rassurant, ça aussi. De se dire « ben si j'oublie quelque chose, il y a de fortes chances pour que la collègue elle y pense ». Donc voilà. Par rapport aux étudiants… je pense que c'est important que tout le monde s'exprime, donc moi j'essaie de veiller… même ceux qui disent rien, à un moment, de les solliciter pour qu'ils s'expriment. Sinon, il y aurait, ben comme dans tous les groupes, un ou deux étudiants qui monopoliserait la parole. C'est important que tous disent à un moment ce qu'ils pensent. Qu'ils s'expriment quoi. Parce que des fois, le dernier il dit « oh, ben moi j'ai rien de plus à ajouter », mais si on laisse du silence, comme ça, il se sent obligé de dire quelque chose…

Donc vous veillez à…

A ce que chacun s'exprime.

Et sur la relation elle-même, il y a des choses qui sont différentes ?

Alors la relation, moi j'ai… il y a un truc… ben dans les questionnements qui restent… c'est la tenue. Au début, on nous fait mettre en tenue. Moi j'étais à l'aise. Ça me plaisait bien d'être en tenue avec les étudiants. Et puis un beau jour le groupe a décidé que non, les formateurs n'étaient plus en tenue. Donc on est en civil, eux ils sont en tenue. Ben, je sais pas, moi, si c'est pas… du coup ça… ça modifie… j'ai l'impression que ça modifie quelque chose. Parce que souvent ils disent… c'est rigolo… souvent ils disent « ah ! Vous êtes en tenue ! Ah ben on n'a pas l'habitude de vous voir comme ça ! ». Ça, ça met un regard plus professionnel que enseignant. Enfin, je sais bien qu'on n'est pas enseignant, mais… Et du coup… j'ai pas compris pourquoi le groupe a changé. Et puis on n'en a pas vraiment reparlé aux journées pédagogiques. Ça n'a pas été discuté. Mais finalement… moi j'étais à l'aise en tenue… ça me plaisait bien !

Ça vous plaisait bien parce que…

Parce que il y avait ce regard différent des étudiants. Enfin ça me plaisait bien… c'est vrai qu'ils arrivaient… ça me positionnait… on est tous en blanc, là, on est tous en tenue, pour une activité particulière. Parce que nous, par contre en TP, quand on est sur les gestes, on n'est pas en tenue. […]

Est-ce que sur la simulation, même si vous avez une petite expérience, est-ce que ça a changé quelque chose dans vos pratiques pédagogiques en général ?

Euh… alors… pour l'instant j'ai pas l'impression. Pour moi, c'est plus ce qu'on a fait avant.

C'est-à-dire ?

Euh… ben, les analyses de pratiques, par exemple, ça, ça a plus changé… que la simulation, pour moi c'est venu après. Et puis avec le nouveau programme, les TD en groupes avec d'autres travaux de groupe qu'on a initiés différemment. C'est plus ça qui a changé. Mais parce que c'est venu après pour moi. Par contre ça alimente le débriefing.

Si je vous demande quelles compétences particulières ce format demande-t-il ? (1h34)

Alors si on fait exclusion de tout ce qu'il y a à côté, de ce qu'on peut faire à côté, donc…euh… on est animateur, donc du coup au niveau organisationnel déjà, ça demande pas mal de… que ça soit bien balisé, bien cadré. Euh… au niveau relationnel, par rapport effectivement à ce que je disais de… quand il y a de l'émotion, quand il y a des gens un peu timides, quand il y a quelqu'un qui monopolise la parole, donc la gestion du groupe. parce que c'est un petit groupe, donc c'est vrai que c'est différent de… un groupe de trente. Et puis bon… au niveau technique bien sûr, il y a un peu de technologie. Donc je dirais oui, quand même, on est un peu obligé de développer… (rires)

Ce seraient des compétences que vous…

Qu'on a par ailleurs. Mais… il y a certaines… par exemple le fait de… dans le débriefing effectivement par moment, si le groupe ne dit pas des choses qui étaient flagrantes, à un moment faut les amener. Alors c'est plus difficile. Par exemple avant, si je prends l'exemple des MSP avant, effectivement on était obligé de dire à l'étudiant « ben y a ça qui… qu'est-ce qui fait que vous avez fait ça comme ça ? », pour l'amener à l'autoévaluation, à s'exprimer. Mais on était quand même à… moins de personnes. Là je trouve que c'est difficile d'arriver à dire des choses… là pour le coup dans la performance, devant les autres, quoi. Sans mettre l'étudiant en difficulté. Et ça au niveau relationnel, c'est ça qui est difficile je trouve.

Donc au niveau relationnel, il y a plus de précautions à prendre ?

Oui. C'est ça, c'est une des difficultés. Parce que c'est toujours difficile je trouve… parce que les étudiants, il y en a, ils voient très bien tout ce qui va bien, mais il y a des groupes… ils osent pas. Je pense qu'ils osent pas dire ce qui ne va pas. Donc ils voient pas parce qu'il y a pas de raison de voir ! Il y a des groupes, c'est parce qu'ils osent pas se le dire. Et là, du coup, ben il faut quand même faire avancer les choses. Et c'est comment le dire sans mettre en difficulté l'étudiant devant ses pairs ? Et ça, je trouve que c'est un exercice difficile.

D'accord. Alors imaginons un scénario improbable. Demain la direction de l'IFSI décide d'arrêter totalement l'activité simulation… (1h38)

(rires) ah ben c'est sûrement parce qu'ils nous auront pondu autre chose ! (rires)

Quel serait votre sentiment ?

Alors là, il faudrait que ça soit argumenté ! Parce que vu l'investissement qu'il y a eu quand même !

Mais vous, comment vous réagiriez si nous n'aviez plus possibilité d'en faire ?

Alors est-ce que ça me manquerait ? Je suis pas sûre. C'est-à-dire que vu le stress que ça génère des fois, peut-être que ça me gênerait pas parce que je pourrais m'investir dans autre chose. Où je serais plus à l'aise. Enfin pour l'instant. C'est vrai que c'est au jour d'aujourd'hui. Peut-être que l'année prochaine avec les séances supplémentaires, je verrai les choses différemment. Mais… alors au niveau des étudiants quand même, c'est vrai que… on sait pas finalement… qu'est-ce qu'ils en retiennent. Mais à côté de ça, c'est toujours intéressant… et c'est souvent riche, hein. Parce que je disais qu'il y a des groupes qui fonctionnent pas mais c'est pas la majorité hein. Moi sur les huit, c'est peut-être arrivé qu'une fois. Ils disaient rien ! on s'est regardé, on s'est dit « bon, il va falloir amener des choses quand même ». Bon, une fois sur huit, je trouve que c'est pas beaucoup. On a quand même des étudiants qui sont partie prenante quand on leur propose des choses. Ils adhèrent bien. Donc c'est vrai que c'est quand même riche.

Ça les priverait, s'il n'y avait plus de simulation ?

Euh oui. En majorité, si on disait qu'on arrêtait, oui, il y en a beaucoup qui seraient déçus, oui.

Imaginons donc que le scénario n'arrive pas. La simulation continue à exister et à se développer. Qu'est-ce qui en revanche pourrait vous amener à vous en désengager ?

Ah… tant que je suis à l'IFSI, rien.

Bien. Je vais passer à un registre de questions plus opérationnelles. Comment vous y prenez-vous pour concevoir une séance de simulation ? (1h41)

Ben moi, j'en ai pas conçu. Et pour l'instant, c'est pas prévu au programme ! parce que c'est le groupe simulation. Enfin c'est les personnes qui étaient dans le groupe au départ, qui travaillent sur les scénarios.

D'accord. Donc vous quand vous allez animer une séance, vous avez accès au déroulé de la séance ?

Voilà. On a un document, en fait, avec les objectifs pour les étudiants, le scénario… enfin la situation, et puis ensuite les hypothèses de déroulement du scénario…. Alors bon, on avait même une grille… mais en fait personne l'utilise la grille donc…

Une grille ?

Pour évaluer en quelque sorte comment se déroule le scénario. Euh… alors par contre, avant la séance, quand je découvre un scénario, il y a eu des fois où j'ai posé des questions en disant « ça je comprends pas, pourquoi c'est là ? », voilà. Mais comme on fait… par exemple pour les TD de la fac où c'est déjà comme ça. C'est-à-dire que c'est d'autres personnes qui montent le TD et donc du coup, on le met en œuvre avec les étudiants, mais on n'a pas participé à… donc euh… ça me pose pas de problème.

D'accord. Mais vous avez un temps qui est formalisé pour la présentation de la séance ou… ça se fait de façon informelle ?

Eh ben, en principe, mais on l'a jamais fait. Parce que les emplois du temps ne le permettent pas. On n'arrive pas à se coordonner. Donc le plus souvent, soit la veille, soit le jour-même. Enfin, si j'ai des questions sur les scénarios, je vais aller voir Irène par exemple. Ou lui envoyer un mail en disant « ça je comprends pas ». Mais en général, c'est… pas sur un détail, mais presque. C'est pas sur la globalité. Après c'est vrai que quand on est avec quelqu'un qui a déjà fait la séance, euh… on a un retour sur comment ça s'est passé avec les étudiants. Mais sinon, si on est deux et que c'est la première fois qu'on fait sur cette année-là, on… on n'a pas eu de temps d'échanges forcément. Alors des fois il peut y avoir des temps informels, parce que les séances elles peuvent être regroupées sur une semaine, donc du coup, au moment du repas, on a plus un retour comme ça, informel. Sur comment ça s'est passé, est-ce qu'ils ont adhéré au scénario ou pas… Là maintenant, les scénarios, ils ont quasiment tous été faits. Donc on n'a pas de nouveaux scénarios. Parce que même ceux qu'on avait fait avec les élèves troisième année et aides-soignants, il y en avait un des deux qui avaient été fait l'année dernière.

La co-animation elle s'organise comment ?

Plutôt au moment où…

Sur le vif ?

Oui. Oui, oui. Autant au début, l'année dernière pour les autres formateurs comme moi, qui prenaient la simu un peu en cours, on avait eu du temps… on avait organisé quand même du temps, pour dire « bon ben voilà, est-ce qu'il y a des questions ? », voilà. Mais ça a pas duré très longtemps. On l'a fait une fois ou deux, c'est tout.

Est-ce qu'il y a une fonction particulière que vous préférez tenir ?

Ben c'est ça le problème ! Je veux pas tenir le simpad, et je veux pas parler pour le mannequin ! Alors ! Il y a un moment où… donc du coup… bon on change, hein, on est assez libre. S'il y a deux scénarios, ben on fait une fois la patiente, une fois l'appareil. Ça dépend. Enfin non. Parce que celui qui a le simpad, il fait le patient. Parce que l'autre il prend des notes, et il anime le débriefing. Enfin, ça c'est en théorie. En pratique celui qui fait le débriefing, il fait le briefing et il commence le débriefing. Mais après l'autre intervient.

Et ça, ça ne vous pose pas de problème particulier, le fait d'interagir avec votre collègue au moment du débriefing ?

Non. Non. Là, aucune…

Dernière question : dans quel état d'esprit êtes-vous avant de commencer une séance ?

Ah tant que ça a pas démarré, je suis stressée. Là j'y suis, ça va me stresser aussi, je vais faire des formations en avril, je sais que ça va être pareil. Mais même des TD des fois je suis stressée, alors… C'est pas spécifique, même

si il y a des choses qui me paraissent difficiles comme je disais. Alors déjà la technique, est-ce que ça va marcher ? une fois que ça marche, on est plus tranquille… mais comme au début que j'étais ici avec les Powerpoint et les ordinateurs, hein ! À force on s'y habitue, quoi. Mais c'est pas ça le plus embêtant. Si, si le simpad marchait pas un jour, là je sais pas… si on peut pas parler, là la séance elle est… Après, bon, qu'il y ait pas le son, on les fait venir dans la régie, bon… c'est pas un problème. La séance elle s'est passée quand même. Voilà. Mais c'est pas seulement la technique. C'est comment… qu'ils en sortent pas surtout… plus mal qu'avant. Ce serait plutôt ça qui m'embêterait moi. D'être maladroite ou… mais sinon… voilà. Mais c'est vrai que je sais pas si c'était supprimé si ça me manquerait ? je crois pas ! c'est terrible de dire ça ! (rires). Parce que pourtant on dit que c'est bénéfique…

Mais ça vous n'en êtes pas encore convaincue ?

En ben alors c'est bizarre, ça, quand même… c'est… enfin… Pourtant les études montrent que c'est plutôt bénéfique. Mais en même temps il y a d'autres choses où on se pose la question. Finalement, qu'est-ce qu'ils en retiennent ? est-ce que… est-ce que j'ai été utile, quelque part ? c'est aussi ça. C'est de se dire finalement, la séance, est-ce que ça leur a apporté quelque chose ?

Il y a des évaluations, justement par les étudiants, de ces séances ?

On a un questionnaire de satisfaction.

Et qu'est-ce que ça donne ?

Ah ben ils sont ravis. Ils sont tous ravis ! déjà le fait d'être en petit groupe, de sentir qu'on est vraiment là pour eux, qu'on est disponible, parce que c'est vrai qu'on est là… c'est trois heures ! ça passe à une vitesse ! mais ça aussi faut tenir le coup, nous ! c'est… c'est une contrainte. Parce que du coup, des fois, ben il y a des échanges et puis nous, à un moment, ben on se dit, va falloir faire l'autre scénario… donc comme je disais tout à l'heure on est vraiment dans l'animation, c'est nous qui disons « ben on arrête, on continue », ben c'est… parce que… c'est normal, ils ont pas envie que ça dure plus longtemps, donc il faut vraiment être dans les temps.

On arrive donc au terme de cet entretien. Est-ce que vous avez quelque chose à ajouter qu'on n'aurait pas évoqué ?

Non, je vois pas… oui, par rapport à l'impact que ça a… c'est vrai que… on aimerait, des fois, avoir plus de certitudes ! sur l'impact des séquences. Mais là c'est un peu plus compliqué. Il y a tellement d'actions différentes… après voilà, la satisfaction elle est plus dans le groupe de suivi qu'on a, parce que là, vraiment, on les voit évoluer, quoi.

OK. Eh bien je vous propose qu'on s'arrête là. Je vous remercie beaucoup. *Fin de l'entretien*

Josie – Entretien n°2 : débriefing à chaud – février 2016 – durée 10 minutes

Comment tu te sens à la fin de cette séance ?

Ben enfin plutôt satisfaite, enfin… de la matinée…

OK. En quoi tu es satisfaite ?

Alors moi, ce qui… je l'avais fait l'année dernière, là c'était mes premières simulations, avec le mannequin… donc effectivement, le fait qu'il y ait l'actrice, qu'il n'y ait pas à jouer le rôle de la patiente, ça, ça m'a beaucoup soulagée !

Oui, tu m'avais dit que tu n'aimais pas trop ça…

J'aimais pas, j'aimais pas trop ça. Et bon, voilà. Du coup, c'est vrai que ce matin, j'étais beaucoup plus sereine pour venir, parce que j'avais pas cette tension, enfin voilà, de faire attention à ce qu'on dit, comment on le dit, tout ça. Du coup, on est beaucoup plus aussi dans l'observation, on n'est que dans ça, finalement. Dans ce qu'elles disent, ce qu'elles font, à quel moment, voilà. Alors satisfaite également parce que j'aime bien être avec Sophie, donc c'est vrai que ça y participe. Et bon, par rapport aux étudiantes, au début peut-être un groupe pas très… pas trop dynamique, mais bon finalement, au final de la matinée on arrive quand même à des points positifs, je trouve… je pense quand même… et du coup, plutôt une bonne séance, quoi.

Qu'est-ce qui serait, selon toi, l'épisode le plus satisfaisant ?

Alors… c'est pas forcément un seul… moi c'est vraiment quand c'est les étudiants qui arrivent à… à repérer… mais aussi à oser dire… et je pense notamment à Brenda, qui, à un moment, on sent des envies de dire… mais alors ils savent pas comment l'amener… alors je sais pas si c'était le moment le plus important de la séance mais

c'est vrai, à chaque fois je trouve… c'est un contentement de se dire, ben voilà, l'étudiant il apporte ça, quoi. Et à un moment, elle était là, je la sentais hésitante et elle a dit ben « ne vous inquiétez pas », « rassurez », mais finalement…

Elle s'interrogeait…

Elle s'interrogeait, et ça c'est revenu assez souvent « il faut que je le dise, mais comment je le dis, ça, sans froisser les personnes qui l'ont dit », et du coup, j'aime bien, à chaque fois, quand il y a ce petit moment…

Ce questionnement en fait ?

Ce questionnement et puis aussi de se… ben là on se dit… ben là, ils sont en confiance, parce qu'ils arrivent à exprimer les choses. Et ils gardent pas pour eux des choses qu'ils ont observées. Et du coup, ça c'est du contentement de se dire… ben finalement le groupe, il a fonctionné, parce qu'ils ont détecté des choses et ils arrivent à se le dire entre eux. Ça je trouve que c'est toujours positif dans une simulation… c'est des éléments… voilà. Moi ce qui m'a gêné… enfin je sais pas c'est pas la question !

Eh ben c'est peut-être la suivante ! qu'est-ce qui t'a gênée le plus ? (rires)

En fait, parce que les autres fois, on procédait le débriefing autrement, c'est-à-dire on fait d'abord exprimer… mais vraiment sur tout, c'est-à-dire aussi bien le ressenti, que ce qu'ils ont compris de la situation, ou peut-être ce qu'ils auraient fait autrement, voilà… les deux personnes qui passent. Et après, on fait parler le groupe. Et après, les formateurs complètent s'il y a des choses qui ont pas été dites. Là, comme il y a l'actrice qui intervient, des fois elle dit les choses, et du coup c'est pas les étudiants qui les disent, que l'expriment…

Elle va un petit peu loin dans l'analyse…

Voilà, elle reste pas sur le ressenti mais elle débute l'analyse, et du coup, c'est un peu dommage ! enfin… en même temps c'est bien… le fait que pour les étudiants ce soit une personne, une vraie personne comme ils disent, une vraie personne qui répond. Parce qu'avec les mannequins, on avait fait ce type de simulation, mais c'est pas pareil, ils arrivent pas à rentrer aussi bien, mais là, du coup, ils sont vraiment plus dans la situation, parce que c'est une vraie personne. Je pense que sur ce type de scénario, c'est important que ce soit une vraie personne. Voilà. Alors du coup le bémol, c'est qu'elle entre déjà dans l'analyse en amenant des choses que je pense ils auraient pu dire, eux.

Est-ce qu'il y a des moments où tu as été surprise ? où tu as eu a géré des choses imprévues ?

Alors une… par contre je me suis sentie à un moment… mais c'est le débriefing, c'est souvent que ça m'arrive encore, la preuve… c'est que sur le débriefing finalement, à un moment, c'est vrai que je me suis tournée vers Irène« Tu vois d'autres choses ? » et effectivement il y avait bien d'autres choses que j'avais pas abordées ! donc du coup, heureusement qu'on est deux, toujours pareil… heureusement qu'on est deux…

Là tu t'es sentie un peu en difficulté pour…

Voilà. J'aurais été seule, je me serais dit du coup ben… j'alimente quoi maintenant ? J'axe sur quoi ? Alors avec le sentiment qu'on n'a pas fini, mais que là tout de suite, j'ai pas l'idée qui vient. Et c'est ça qui qui me… qui des fois me met en porte-à-faux parce que c'est vrai que… enfin il me semble que… il y a que en simu que ça me fait ça, il y a que en simu. Autant dans les analyses de pratiques, j'ai pas encore ressenti ça… que là, dans les débriefings, ouais, ça me le fait de temps en temps… pas à chaque fois, ça dépend sur quoi ça porte. Mais là, je pense que c'est difficile parce qu'on est sur des compétences relationnelles, et c'est plus difficile, forcément. A comment… comment amener les étudiants à dire ? quelle tonalité de phrase, quels mots employer, qui n'étaient peut-être pas adaptés… Parce que là on est vraiment… même si on dit on juge pas la personne, d'accord, on évalue ses actions. Et là ses actions, c'est des paroles. Et du coup c'est plus difficile. Que des scénarios un peu plus techniques avec les deuxième ou les troisième année.

Comment juges-tu ta propre action au terme de cette séance ?

Bien moi, à minima ! (rires)

C'est-à-dire ?

Ben j'ai laissé deux scénarios à Irènedéjà, j'en ai pris qu'un !… Après, bon c'est vrai que j'avais ce besoin-là, parce que c'est la première depuis longtemps.

Pour te remettre dedans ?

Oui. Alors c'est vrai que à chaque fois quand on ré-entame… après, c'est vrai que souvent c'est S2, S4, quoi. Du coup, il y a plusieurs mois entre… alors pour se remettre dans la dynamique…. Bon, moi, j'ai mes notes, hein, c'est vrai que là j'avais pas tout relu, j'avais juste relu les scénarios. Voir s'il y avait eu des changements par rapport à l'année dernière…. Par exemple la technique, voilà, c'est trois fois rien, il faut juste allumer l'ordinateur, vérifier qu'il y a le son et l'image, mais rien que ça, voilà, c'est pas terrible, il suffit juste de suivre la procédure pas à pas. Et du coup, oui, c'est vrai que quand c'est quelqu'un qui a l'habitude, je sais que je me repose un peu sur lui. Au moins pour la première séance quoi. Après, non, ça va, je suis plus impliquée. Plus active.

Qu'est-ce que tu aurais envie de garder de cette séance pour ta pratique future ? (7'51)

Par rapport à quoi ?

N'importe quoi. Pour les prochaines séances, qu'est-ce que tu aimerais réinvestir ? comme ça, spontanément ?

Sans… sans réfléchir plus ? … par rapport à ce qu'a fait Sophie. Dans d'autres situations c'est vrai que ça m'arrive de le faire. Le fait de présenter ce que c'est la simulation, faire visiter, expliquer… chose que j'ai déjà fait. Je me serais pas trop trompée. Là, je l'ai laissée faire, pour me remettre un peu dans le bain, quoi… Mais après…réinvestir… en dehors de la simulation ?

Non, dans la simulation.

Non, je vois pas.

Ça ne fait rien. *Fin de l'entretien*.

Josie – Entretien n°3 : Entretien d'autoconfrontation – mars 2016 – durée 2h02

On se revoit donc pour la troisième fois pour cet entretien, entre explicitation et auto-confrontation, puisque je vais faire appel à ta mémoire…

Oui, alors j'espère que je vais m'en rappeler ! parce que j'ai des problèmes de mémoire…

On prendra ce qui viendra ! et puis de toutes façon, moi, je te rappellerai quelques souvenirs, puisque j'ai sélectionné quelques extraits audio de la séquence. Et donc je te demanderai de les commenter.

D'accord.

Donc dans un premier temps, je te demanderai de choisir un moment dans la séance de mardi, un épisode sur lequel tu aurais envie de revenir. Et puis dans un deuxième temps, je te proposerai d'autres moments, d'accord ?

Oui, j'aurais préféré qu'on fasse l'inverse ! (rires)… pour que ça me revienne, quoi… En plus comme j'ai fait le lendemain une séance, j'ai peur de mélanger un peu les deux.

Mais ça, c'est pas très gênant. Est-ce que là d'emblée il y a quelque chose qui te revient et que tu aimerais… ?

En plus j'ai jeté mes notes ! Je voulais relire mes notes pour me remettre dans… du coup j'ai pas…

Ou une impression générale ?

Alors déjà, par rapport juste au bilan à chaud, en fait, dans le débriefing, je me suis aperçue en remplissant la feuille d'auto-évaluation qu'on fait maintenant…

Oui, le DASH ?

Voilà… c'était la première fois que je la remplissais, et je me suis aperçue que j'avais oublié la synthèse en fin de débriefing…

Oui…

Voilà. Et après j'ai même pas pensé à le dire dans les axes d'amélioration, peut-être de garder ça, quoi. La synthèse. Et après c'est comme on en a parlé avec Irène, j'ai dit « ah oui, ça c'est quand même important, il faut que j'y pense ». Du coup, après le lendemain, j'ai… voilà. Parce que du coup sur le moment c'est vrai que j'ai pas eu trop d'idée, mais après il y a des choses qui me sont revenues. C'est dans les compétences à développer, c'est vrai que finalement, je me rends compte que j'apprends des autres personnes avec qui je suis. Par exemple Irène, dans sa façon de dire… elle parlait beaucoup d'action « vous avez agi… », voilà, parce que des fois on sait pas trop

comment leur dire. Ils jouent pas… enfin c'est pas un jeu, c'est pas une scénette, c'est pas… alors un scénario, un acteur, une action… enfin dans la façon dont elle exprimait les choses, je trouvais que…

Tu veux dire le choix des mots ?

Le choix des mots. Quand on s'adresse aux étudiants. Pour leur dire… par exemple, que ce soit au briefing ou au débriefing, pour présenter… comment on présente… bon… je pense à ça parce que quand j'ai fait la formation, les formateurs, ils étaient aussi sur cet axe-là, de dire « on va jouer ensemble ». Alors que pour moi la simulation, c'était pas jouer !

C'est pas un jeu.

C'est pas un jeu dans le sens où il fallait se mettre dans une situation professionnelle. Enfin comme si on était à l'hôpital, quoi. Et du coup ça c'est vrai que… j'étais peut-être attentive à comment s'exprimait Irène, et le lendemain comment s'exprimait Carla. Alors Carla j'ai pas encore parlé avec elle, mais elle, elle parlait de scénette, de…

Donc finalement, un vocabulaire un peu théâtral ?

Donc du coup voilà, quel vocabulaire finalement il faut utiliser, il vaut mieux utiliser ? Voilà, ça c'est un élément de réflexion en tout cas, pour les autres séances.

D'accord. En quoi ça te parait important justement ce choix particulier du vocabulaire ? Quel impact tu y vois finalement ?

Alors parce que pour les étudiants, on veut quand même qu'ils se mettent bien en situation, enfin qu'ils rentrent dans la situation. Donc si on commence à dire « ben vous allez faire une scénette, on va jouer ensemble », j'ai peur que du coup, ils prennent moins au sérieux les choses. Mais en même temps, comment dire ? voilà, ils ont été acteurs, et quand on est acteur, on fait du théâtre ! (rires)… c'est…

C'est un peu une ambivalence du vocabulaire…

Oui, une ambivalence du vocabulaire, je trouve. Et là, je m'en rends plus compte depuis la formation. En fait.

Oui, cette formation tu l'as faite là…

Je l'ai faite en décembre. Trois jours. A A.. Donc la première matinée, c'était un peu des rappels sur l'intérêt de la simulation, les études sur les risques et tout ça.

Tu connaissais…

Ben ça fait du bien de le réentendre. Et puis il a fait attention aux personnes présentes, et du coup, c'était assez synthétique, mais les points importants ont été rappelés, donc ça fait du bien. Ce qui était nouveau vraiment pour moi, c'était de créer un scénario. On a créé un scénario et puis on l'a testé avec les autres. Parce qu'il y avait des médecins et des formatrices d'IFSI. Donc du coup on était assez sur les mêmes longueurs d'onde, quoi. Sauf que les autres IFSI qui participaient étaient moins avancés dans la mise en œuvre quoi. Mais du coup on a pu le tester. On était trois de l'IFSI d'ici. Donc c'était bien quoi.

Et donc cette question du vocabulaire était sortie à ce moment-là ?

Voilà. Parce que du coup on observe comment ils présentent les choses, les formateurs, du coup. Et il y en a plusieurs qui ont utilisé « c'est pour jouer ». Alors je pense que c'est dans l'idée de mettre… peut-être que c'est aussi parce qu'ils font peut-être plus de formations auprès de professionnels en activité ? Parce que c'est plus dans la formation continue qu'ils utilisent ça. Et du coup peut-être qu'il y a cette différence d'approche pour présenter les choses ? vis-à-vis d'un professionnel ou vis-à-vis de quelqu'un qui est en formation initiale. Parce que du coup, c'est pas les mêmes représentations. Pas la même expérience non plus bien sûr. Donc il y a eu cet aspect de vocabulaire, et c'est vrai que ça me fait réfléchir, parce qu'en plus les deux, Irène et Camille, avaient pas du tout la même façon de… les mêmes mots, quoi. Donc ça, ça m'a marquée, on va dire. Voilà…. Et puis ce qui a été différent, c'est vrai qu'il y a longtemps qu'on l'avait pas fait, et finalement je me suis laissée porter beaucoup le mardi, et moins le mercredi. J'ai eu l'impression d'être plus active, dans le sens où le premier jour, peut-être parce que c'était Irène aussi et qu'elle est responsable ? bon il y avait ça. Il y avait que c'était un peu loin. Et du coup, peut-être ça a fait que je me suis laissée un peu vivre, quoi.

Et le lendemain tu étais avec une formatrice qui avait une expérience…

Comme moi, quoi. Elle en avait déjà fait, mais je sais même pas si elle avait eu la formation ? c'est vrai qu'on n'en a pas parlé. C'est toujours assez… le temps est compté. Et on n'a pas finalement beaucoup de temps d'échanges entre nous. En plus là, à la fin, j'avais un rendez-vous après avec une étudiante, et on était au labo, donc il fallait revenir. Donc j'ai pas pris de temps avec Camille pour un peu de débriefing, comme on fait des fois entre nous. Mais du coup… Ah oui, c'est ça aussi que j'ai appris, de ces deux séances, c'est que je me rends compte que… alors je sais pas si c'est un manque d'observation, mais en tout cas, de remobilisation de ce que j'ai vu. Au moment du débriefing.

C'est-à-dire ?

Et alors Camille, j'ai appris vraiment d'elle, parce que elle était vraiment dans l'action. Enfin à essayer de faire remémorer l'action aux étudiants « ben alors qu'est-ce que vous avez fait en premier, vous vous rappelez ? », ce genre de phrases. Que… alors avec Irène, c'était moins flagrant. Je l'avais moins vu faire avec d'autres formateurs. D'essayer vraiment de décortiquer toute la séquence.

Sur un déroulé…

Sur un plan chronologique. Chronologique. Avec… alors bien sûr…pas… J'ai eu le sentiment qu'elle était plus sur les actions. Essayer de faire dire aux étudiants « qu'est-ce que vous avez fait ? », que des fois on le fait moins avec d'autres… Et alors du coup au final, j'ai eu l'impression qu'on avait beaucoup plus abordé l'attitude, la posture, la compétence relationnelle, qu'on ne l'avait fait la veille avec Irène. Alors que c'était un scénario sur l'entretien – le même scénario – et quand même avec des compétences relationnelles. Moi c'était avec la même actrice, donc les différences venaient pas de…

Tu penses que la dynamique du binôme de formateurs peut agir sur le contenu des échanges qui sont…

Ah oui, je pense.

C'est important ?

Alors important, peut-être pas. Moi j'ai jamais eu de groupes qui étaient pas partants, qui participaient pas, qui faisaient un blocage ou des choses comme ça. J'ai pas rencontré jusqu'à présent de débriefings vraiment difficiles. Enfin, j'ai pas eu ce sentiment-là. Quelques blocages des fois avec des garçons. Mais c'était plus avec le mannequin « mais moi c'est un mannequin, je peux pas lui parler ! », vraiment un blocage par rapport au mannequin. Mais à part ça, sinon… et puis peut-être des garçons qui ont plus de difficultés à montrer comme ils sont, peut-être, qui osent pas.

Tu l'as repéré plus chez les garçons que chez les filles ?

Chez les garçons oui. Ah oui. Oui. Oui parce que tout de suite, ils ont l'excuse « ah oui, mais ça je le dis pas en vrai, ou ça je le fais pas ». Quand on débriefe, ils sont toujours sur « c'est la simu, c'est le mannequin »…. Donc voilà, par rapport aux termes qu'on emploie. Et qu'est-ce qu'on essaie de leur faire dire finalement. C'est vrai que ça peut… ben que ça oriente les échanges, forcément.

Donc c'est un point important du point de vue du formateur, la façon dont il va choisir ses mots, va influencer…

Peut influencer oui. Après, ça dépend aussi… Je pense qu'il faut qu'on soit bien au clair avec les attendus. Dans le sens qu'est-ce qu'on veut vraiment aborder ? Parce que du coup, c'est vrai que… ces séquences avec les L1, c'est vrai que j'en ai un peu moins que d'autres. Peut-être que bon, on sait pas trop… peut-être que sur des connaissances, c'est quoi le recueil de données ? et puis là il y a l'identitovigilance, l'évaluation de la douleur, qui sont quand même… des notions théoriques quand même… qu'ils ont vu en cours, en TD ou en stage… Donc du coup, voilà, sur ces scénarios, finalement, qu'est-ce qu'on privilégie ? est-ce que c'est plus la posture, la relation à l'autre ? le positionnement, les mots que j'emploie ? ou est-ce que c'est plus… la mise en œuvre… d'appliquer des notions théoriques, comme j'ai dit, l'identitovigilance, l'évaluation de la douleur ? Du coup, peut-être je suis pas assez au clair avec ces scénarios-là non plus ? pour savoir qu'est-ce que justement on…

Alors justement par rapport à ces scénarios, tu as un document, auquel tu te réfères…

Oui.

Par rapport à ce que tu viens de dire, quel est finalement ton objectif ? qu'est-ce que tu veux y faire dans cette séance ? est-ce que c'est quelque chose qui a été discuté en équipe, en termes d'objectifs pédagogiques ? que tu retrouves dans le fil guide du document ? ou pas ?

Alors… ça a pas vraiment été discuté en équipe, puisque c'est le groupe projet qui l'a construit.

D'accord. Mais est-ce que ça apparait quelque part cet objectif d'apprentissage ?

Ben là justement, sur ce scénario, c'était au début… je pense qu'il aurait besoin d'être mis un peu… à jour, par rapport aux avancées qu'on a pu avoir, soit par l'expérience, soit par les formations. Parce que par exemple, je trouve qu'il y a trop d'objectifs qui sont posés. Et du coup, ben c'est difficile, on peut pas tout faire, quoi. On peut pas les atteindre. Donc c'est vrai que par rapport à l'objectif qu'on donne à l'étudiant, ben, c'est de réaliser un entretien d'accueil, et puis de voir qu'est-ce qu'ils mettent sous ce terme-là ? Donc au niveau des étudiants, il y a qu'un objectif qui est annoncé.

Mais pour toi ?

Ben c'est pas si clair que ça. C'est pas clair sur le document je trouve. Alors que pour d'autres scénarios, par exemple si on prend les deuxième année, bon c'est sur la transfusion, donc bien sûr qu'il y a aussi des compétences relationnelles, par rapport… ah ben oui, il se passe un incident, il faut rassurer la patiente. Comment je l'informe au fur et à mesure ? Peut-être il y a des choses que je dois pas dire parce que je dois attendre le médecin. Enfin, il y a quand même du relationnel, dans ce sens-là. Et puis aussi comment je réagis face à une situation d'urgence : le patient fait l'OAP, voilà, des choses comme ça. Donc d'un point de vue relationnel, qu'est-ce que je transmets au médecin ? Mais du coup c'est quand même plus, voilà, c'est des connaissances… je sais pas comment l'expliquer… c'est des savoirs en lien avec le protocole transfusionnel. Alors peut-être que c'est parce que c'est quelque chose que j'ai enseigné aussi ? c'est plus clair aussi, peut-être.

Et là, ça te paraissait plus flou justement ?

Oui, je trouve que ce scénario, c'est plus flou.

D'accord. D'autres choses par rapport à ce que tu viens d'évoquer ?

Non.

Alors je vais te proposer…

Alors c'est des éléments auxquels j'avais pensé… alors peut-être que pour moi c'est plus flou, peut-être que je me laisse guider, entre guillemets, par l'autre formateur ? Et puis je m'adapte à sa façon de démarrer.

Tu te modélises un peu sur lui ?

Oui. Oui, je pense. Pour ces situations de première année, en tout cas. J'ai l'impression que c'est vraiment ce que j'ai fait, aussi bien avec Irène qu'avec Carla. Parce que tout simplement, déjà, c'est les autres qui ont fait le premier scénario.

Oui, donc toi, tu fais le deuxième, c'est ça ?

Oui, et après le troisième, c'est en fonction. Mais du coup, c'est vrai que j'ai tendance quand même – mais d'une façon générale – à laisser faire le premier scénario à l'autre personne.

Ce qui te permet de prendre des repères un peu ?

Ben peut-être que je me cale un petit peu. Enfin, non, c'est plus lié au scénario. Parce que pour les deuxième année, c'est vrai que je suis peut-être plus sûre de moi. Du coup, je peux démarrer le premier scénario.

Tu es plus à l'aise avec le contenu ?

Ouais. C'est plus le contenu. Pourtant j'étais sur la compétence 1, donc je sais ce qu'ils ont eu comme TD… mais comme je me rends compte qu'ils ne font pas du tout ce qu'on attend d'eux… enfin ce qu'on attend… Je veux dire, pendant un semestre, on leur dit « c'est la personne, tenir compte des réactions de la personne », tout ça, et voilà : « vos antécédents, c'est quoi ? Votre traitement ? » ! Du coup, après, ben voilà… là par exemple, dans le scénario, est-ce qu'il fallait reparler des 14 besoins ? ou pas ? On l'a juste effleuré une fois avec Irène, mais avec Carla qui est pourtant sur la compétence 1, on l'a pas abordé ! On est plutôt resté sur le positionnement… en plus dans un scénario, il y a une étudiante, elle était… statufiée ! (rires) et on l'entendait réfléchir ! « Qu'est-ce que je fais ? » ! et du coup, voilà, ça a porté sur ça… qu'est-ce qui l'a déstabilisée ? On n'était pas vraiment sur des connaissances… du coup…

Par rapport justement au scénario que vous avez, est-ce qu'il y a des objectifs qui sont pointés pour le débriefing ?

Oui, alors ça, il y a même une grille, pour voir si ça a été abordé ou pas abordé par les étudiants. Mais e fait je me rends compte que, en tout cas, pour les formateurs avec qui je l'ai fait, je l'ai fait quand même avec quatre

personnes différentes, et finalement, c'est pas tellement ça qu'on… on suit pas vraiment nos grilles, finalement… Et du coup… c'est peut-être ça aussi qui me… je me dis que finalement, c'est pas trop grave, on ne suit pas la grille, l'important c'est qu'on puisse échanger, qu'ils puissent exprimer s'ils ont des difficultés, voilà. Qu'est-ce qui fait qu'ils ont pensé ça ou fait ça ? puisqu'on est effectivement là, dans l'explicitation. Qu'est-ce qui s'est passé à ce moment-là ? qu'est-ce qui fait que vous avez choisi de poser cette question-là ? ou pas ? ça c'est intéressant je trouve. Mais du coup, bon, la grille… les objectifs, on les laisse un peu de côté. Que avec d'autres scénarios, on laisse moins de côté. On est plus à suivre la grille. Alors sûrement que dans la création, les scénarios de deuxième année sont sûrement mieux construits. Mais peut-être aussi la thématique est plus… facile ?

Bon, je te propose qu'on voie un peu un certain nombre d'éléments ?

D'accord.

Alors d'abord, par rapport à la mise en route, je voudrais que tu me dises ce que tu as fait avant d'arriver à cette séance. C'est-à-dire ce que tu as fait en amont pour te préparer à cette séance ?

Alors, ben là, j'ai pas fait grand-chose, j'ai envie de dire… dans le sens où j'ai relu les scénarios, les documents en fait. Donc le scénario. Très succinctement… très vite fait plutôt la partie acteur, du script du patient. Puisque je savais que de toute façon c'était l'actrice qui le faisait. J'ai complètement oublié de relire la procédure pour allumer l'ordinateur, le… mais bon, parce que c'était Irène ! Je pense que je me suis complètement reposée sur elle ! Et alors j'ai été étonnée, elle me dit « tu le fais ! », oh mince, j'ai pas relu ! (rires) Et ça par exemple aussi, ça, je me rends compte que je fais un blocage là-dessus, vraiment. Parce que Carla, elle est arrivée, alors je suis arrivée un peu après, et j'ai dit « mais tout est allumé ? », « ah ben oui, c'est fait », « mais attends, mais moi je suis obligée de lire, ligne par ligne, ce que je dois faire ! moi je fais vraiment un blocage là-dessus ! Je sais pas pourquoi, parce que j'utilise l'ordinateur depuis très longtemps ! Jusqu'à présent j'avais pas ce… je sais pas si c'est psychologique ou quoi ? mais alors vraiment, la régie, c'est avec un grand R ! (rires)

Alors là tu l'as fait mais tu as été coachée un peu par Irène.

Alors ça a permis quand même de voir que justement, il y avait une icône qui n'était pas dessinée ! attends, tu dis « appuies sur l'icône », mais elle est où cette icône ? (…) mais là du coup, c'est une nouvelle icône ! moi je la connais pas… Du coup elle a fait le petit dessin. Ça a permis de voir que le mode opératoire… c'est pareil, il est fait par des gens qui ont été formés, qui l'utilisent comme ça, qui sont à l'aise avec….

Ça parait évident à certains, mais pas pour tous…

Voilà. Et là, je me suis rendu compte, entre guillemets, de mon retard d'apprentissage sur ce… parce que Carla vraiment, alors elle… j'ai juste eu le temps de passer un coup de fil, je descends, et déjà c'est allumé ! je lui dis « ah, dis donc ! t'es une rapide ! », elle me dit « ah oui, oui, c'est bon, j'ai intégré ». Bon, moi j'ai pas intégré ! (rires). Don c'est vrai que par exemple, là, il y avait l'actrice, mais quand il y a le Sim Pad, ça, ça me stresse. Parce que c'est toujours « est-ce que ça va marcher ? », si ça marche pas, ben, je sais pas… Irène, ben elle peut ne pas être là… On n'a pas d'assistant technique, et ça, c'est vrai que… alors bon c'est sûr ça fait pas un temps plein… Mais bon, je trouve qu'on nous demande de faire des trucs, mais… là la quizz box, on a installé la quizz box, ça marche pas à tous les coups, hein, des fois on y arrive pas. Et moi je sais pas, un coup j'y suis bien arrivée, la dernière fois, ça a pas bien fonctionné. Bon, mais je sais pourquoi maintenant. Mais comme quoi, la technologie, c'est vrai que c'est en plus. C'est en plus d'avant, et puis qui on appelle, finalement ? Parce que nous, on est avec l'hôpital, mais l'informatique, je veux dire ils se déplacent plus pour dépanner les services, s'il y a un problème avec les dossiers patients, que pour l'IFSI, quoi. On n'est pas prioritaire, hein. Mais je sais même pas s'ils sauraient nous dépanner…

Ça, c'est une difficulté, une complexité ?

Oui, alors c'est vrai que la salle où sont les étudiants, s'il y a pas la vidéo, s'il y a pas le son, ben on les met dans la régie… au labo de simu, une fois on les avait mis dans la régie, ils étaient contents, ils voyaient ce qu'on faisait. Ici, on les met dans la salle, mais ils sont avec les autres étudiants qui passent, quoi. C'est vrai que moi, la technique, ça me fait vraiment un blocage. Et du coup, quand il y en a, ça me stresse. Et du coup, je suis. Parce que je sais qui est à l'aise avec ça.

Tu choisis avec qui tu vas travailler ?

Pas forcément, non.

Il y a une attention particulière qui est portée au choix des binômes, à ton avis ?

Non, non.

C'est juste une histoire d'agenda ?

Oui. C'est plus une histoire d'agenda. On le fait des fois en réunion, parce qu'on planifie toutes les séances de simulation, l'AFGSU, et puis aussi les TP… les TP où on manipule,

La simulation procédurale, quoi…

Voilà. La préparation des injections, les pansements, les perfs… Donc du coup, ça c'est des temps qui sont planifiés en équipe, et du coup on se positionne sur ces choses-là. Et du coup, au moment de la simu, on peut dire « ah ben tiens, tu fais ce jour, ah ben je vais me mettre avec toi ». Mais c'est pas la majorité des séances.

OK. Alors là, on va dérouler un peu la séance par les temps-clés, briefing, mise en œuvre de l'exercice, le débriefing, mais avant, je voudrais te demander quelque chose sur l'organisation de la salle et la façon dont vous vous êtes placées. Dans la salle de débriefing. Est-ce que tu te rappelles comment était organisée la salle et comment vous vous êtes placées ?

Alors, les tables étaient en U. Euh… alors moi, je suis plutôt restée en retrait au début de la présentation, parce que Irèneparlait. Donc elle s'est mise plutôt devant… enfin à une branche du U. Et l'actrice, et toi, et moi, on est restées plutôt… pas à côté. Je sais plus mais je crois qu'on est vraiment restées en retrait. Et c'est dans ce sens que je me suis dit « ben oui, je vais lui laisser la main, à Irène ». Très clairement. Parce qu'elle présentait la simu. En plus elle avait vu les étudiants pas longtemps avant en promo entière pour leur parler de la simulation, tout ça. Du coup, ça m'a paru tout à fait naturel, qu'elle prolonge son discours, elle savait ce qu'elle avait dit avant, donc du coup, c'était logique qu'elle…

OK. Alors ça c'était pour le briefing.

Le briefing, voilà.

Dans le débriefing, comment tu t'es placée ?

Alors, le débriefing, on sentait que le positionnement n'était pas bien, quoi, parce que on n'était pas au milieu des étudiants. Du coup, on a quand même fermé le U. Pour faire un carré.

Exactement. (30')

Mais ça, on l'a vu toutes les deux quasiment en même temps.

Ça s'est fait de façon spontanée ?

Rien que d'un regard, on… on savait que ça n'allait pas. Qu'on pouvait pas garder le U de toute façon.

Qu'est-ce qui n'allait pas dans le U ? Qu'est-ce qui t'a gênée ? ou qu'est-ce qui vous a gênées pour le coup ?

Alors… juste pour dire… du coup on a fermé le U et moi j'ai fait exprès de pas me mettre à côté de Irène… Pour pas qu'on soit frontales vis-à-vis des étudiants.

Quelle intention tu avais derrière ça ?

Mais c'est parce que en fait, elles étaient vraiment… il y avait un U mais en fait elles occupaient pas tout le U. Elles étaient que sur deux branches du U.

Exactement.

Et du coup, c'est pour ça, j'ai pas voulu être… alors ça faisait… par contre, comment dire… ça aurait fait que trois branches, ça n'allait pas, quoi, au niveau de l'espace visuel, enfin de… ça me convenait pas.

Ça te convenait pas…

Ouais. Du coup, j'ai fait exprès de pas me mettre à côté de Irène. Et par contre les autres fois – j'ai déjà été dans cette salle – c'est marrant parce que les étudiants… ou alors on aurait dû faire déplacer les étudiants. Parce que les autres fois, ils se mettent quasiment deux-deux-deux. Et du coup, ça fait un carré, et on peut être à côté. Mais là je sais pas pourquoi elles se sont mises au fond ?

Tu as voulu rétablir un certain…

J'ai voulu rétablir un peu d'équilibre autour des tables…. Mais ça, c'est vrai que le positionnement, je fais vraiment attention à ça. Bon là, c'était pas génial, peut-être on aurait dû leur demander « ben vous voulez pas vous mettre

deux là, pour équilibrer ? ». Bon, on l'a pas fait. Mais par contre c'est vrai qu'il y a beaucoup de choses où je viens avant parce que je sais que je vais installer la salle – on nous dit qu'il faut pas pousser les tables, qu'il faut demander aux étudiants de le faire – mais des fois je préfère qu'ils trouvent la salle installée…

C'est important pour toi ?

Ah oui. Oui, pour certaines activités, oui. Par exemple, ne serait-ce que les analyses de pratiques en groupe. Je ne mets pas de tables. Je viens avant, je pousse les tables et je mets des chaises en rond. Des fois les guidances, je fais attention. Je me mets pas en face à face. Je me mets là, à côté. Si je suis dans une salle où il y a des grands bureaux, pareil, en guidance mémoire, je me mets pas en face à face, je me mets à côté de l'étudiant. Je fais attention.

Ça signifie quoi pour toi ?

Euh… ben c'est pas une attitude… ben c'est par rapport à l'attitude… formateur-enseigné. Des fois si on est en face, c'est une relation… enfin… là pour le coup je sais pas l'expliquer ! (rires) ça me parait tellement évident que… (rires)

C'est pour ça que ça m'intéresse ! (rires)

Ben la posture… ben c'est comme quand on leur dit « avec le patient, faut se mettre à sa hauteur ». Ben là, c'est pareil, c'est une façon de… de se mettre… comme eux, quoi. Mais pas en frontal, voilà. Parce que on dit la relation face à face – le face à face pédagogique – mais des fois c'est plutôt la relation à côté…

Là, ça te parait important dans ce type de format, dans la simulation, de faire attention justement à la façon dont on se place dans la salle de débriefing ?

Dans la salle oui.

Qu'est-ce que ça peut faciliter selon toi ?

Ben plus les échanges. Parce que du coup… ben c'est comme le dessin de la classe, quoi. (*elle dessine le positionnement des élèves et du formateur en position « traditionnelle » avec des interactions qui partent du et reviennent au formateur)* Si on est comme ça, ça fait comme ça, et si on est au milieu, ben ça fait plus d'échanges, ça fait des croisements.

Donc ça faciliterait l'interaction.

Donc ça peut faciliter les interactions, je pense. C'est comme quand ils font un exposé. Ben des fois je me mets quasiment à leur hauteur. Pour pas qu'ils me regardent moi, mais qu'ils regardent… parce qu'ils ont tendance à nous regarder nous. Et pas entre eux. Et ça m'arrive très souvent, et je leur dis « non, mais c'est pas à moi que vous parlez, parlez aux autres ! c'est au groupe que vous parlez ». Et du coup, la position, oui, ça a une importance. Si on est à côté, ben forcément ils parlent comme ça, mais ils échangent pas forcément entre eux. Du coup, là, comme elles étaient juste en L, ça favorisait pas les échanges entre elles. Je pense qu'il aurait fallu vraiment qu'elles soient en demi-cercle, quoi. Qu'ils se voient.

OK. Alors on va passer au briefing. Donc le briefing c'est Irène qui l'a fait. Donc il y a eu les premiers rappels sur ce qu'était la simulation, il y a eu la visite de la chambre… (36')

Oui, parce que c'est la première fois et qu'ils avaient pas fait la visite.

Et puis il y a eu un retour dans la salle de débriefing où là, elle a réexpliqué les règles, la confidentialité et puis l'objectif de la séance. Et là, toi, tu es intervenue à ce moment-là…

Pour compléter quelque chose.

Pour compléter quelque chose, tu te rappelles ?

Je ne sais plus quoi ! (rires)… euh… alors je sais que c'était par rapport à un document que j'avais lu. Que j'avais relu juste avant. Euh… une histoire de performance…

Exactement.

Oui, mais ça c'est parce que je l'ai écrit sur un papier. Et pour moi c'est… parce qu'on n'est pas dans la performance. Mais dans la mobilisation de choses qui ont été vues avant.

Je te propose d'écouter cet extrait… alors c'est un petit peu avant ton intervention, c'est Irène qui parle.

EXTRAIT : **B02 13'25 ➔ 16' (p.3)** : Retour de visite du labo, Irène demande aux ESI s'ils ont des questions. Les ESI évoquent leur stress. Irène dit que c'est normal, que c'est une situation d'apprentissage, que c'est pas noté et que l'important c'est d'identifier des axes d'amélioration. Josie intervient à 15'30 « ***c'est pas un objectif de performance, mais c'est une mobilisation de choses qui ont déjà été vues*** »

Voilà, donc en effet, tu t'en étais bien rappelée !

Oui, oui. Parce que l'idée… alors je sais pas si ça va dans le bon sens, mais c'est de les rassurer, à ce moment-là dans le briefing. Souvent on dit « vous avez droit à l'erreur », mais il me semblait qu'elle ne l'avait pas dit comme ça, Irène. Et c'est peut-être pour ça que j'ai voulu dire… Alors voilà, c'est peut-être des fois ambivalent. Parce que on n'est pas dans la performance, mais n'empêche que quand ils font des choses qui sont pas forcément adaptées on le relève aussi… C'est un peu l'ambivalence du débriefing je trouve… de dire ben oui, on a droit à l'erreur, mais n'empêche que l'erreur, on la relève quoi. Mais bon, c'est justement, comme le dit Irène, se poser des objectifs d'amélioration. Donc c'était l'idée de… de rassurer, c'est vrai que… ils sont tous stressés, même si c'est pas la… même en deuxième ou en troisième année. On sent bien quand même qu'ils sont stressés. Moi je leur dis pas mais en formation j'ai pas voulu passer, moi…

Ah oui ?

(rires) J'ai essayé… j'ai réussi à me défiler, à y échapper ! alors ça, par exemple, c'est vrai que là, à la formation, c'était quand même sur le volontariat. Et nous, en première année, ils y passent tous… Ils ont pas cette latitude là ! Juste je pense à une chose, l'histoire de l'eau, là, le « faire semblant », ça m'a fait penser… parce que là, en formation, justement… ça m'a… c'était quelque chose que j'avais pas… intégré qu'on pouvait le faire. Mais du coup, je pense qu'on peut le faire plus avec des professionnels qui ont de l'expérience, que avec des étudiants qui sont pas forcément… bon là, ils se représentent pas le fait. Et alors par exemple, on a avait travaillé sur un scénario de… avec une hypoglycémie… et donc en fait le problème qu'il fallait traiter dans le scénario, c'était qu'il fallait faire un dextro, et puis, ben, il prend l'appareil, il l'ouvre et il y a le chiffre dans le… Alors ça, moi j'avais jamais entendu parler… je savais même pas qu'on pouvait le faire ! Je me disais « mais c'est génial, ça, on le fait pas nous ! ». Donc par rapport au faire semblant en tout cas… ça revient à « est-ce qu'on joue ? est-ce qu'on fait semblant ? ou pas ? jusqu'où on fait semblant ?»

Ça, ça te préoccupe…

Alors moi, ce qui me gêne, c'est le téléphone, l'histoire du téléphone. Parce que pour les deuxième année, et les troisième année, ils s'aperçoivent que le patient ne va pas bien et ils appellent le médecin. Mais du coup, à chaque fois, c'est quel téléphone, ils ont leur téléphone ? ils prennent le téléphone de la chambre ? c'était pas clair ! Bon là, avec la formation maintenant, je me sens capable de leur dire « bon, le téléphone, il est pas opérationnel, c'est vrai que dans la vraie vie, on sort de la chambre et on va téléphoner dans la salle de soins ! ou alors on a son téléphone dans la poche… que là on est pas vraiment… par rapport à cet appel au médecin, on n'est pas hyperréaliste des fois…

Finalement la logistique vous gêne par rapport à cette question de fidélité, finalement ?

Oui, parce que après, ça, c'est aussi un élément qui va leur faire dire « non, mais dans la vraie vie, on va pas téléphoner dans la chambre du patient, enfin ! ». Et ils ont raison ! […] Je me suis dit « ben ça, c'est un élément que j'ai appris en formation », de comment gérer ça. Finalement que la simu, on se rapproche de ce qu'on trouve à l'hôpital, mais jusqu'à un certain point. Il y a des limites et du coup, il faut quand même pouvoir proposer quelque chose de cohérent aux étudiants, même si on sait que c'est pas la réalité. Et il faut pouvoir leur expliquer et poser les choses… qu'après, ils se disent pas « mais qu'est-ce que je dois faire ? ». Du moment où ils y sont, il faut pas que ça gêne sur l'enchainement des choses. Voilà. Donc ça c'était une parenthèse. Il y avait ça. Et puis il y peut-être aussi je me suis dit qu'il faut quand même que… enfin on est deux quoi ! Il y a peut-être ça aussi. Prendre un petit peu de place et dire « moi aussi je suis là, quoi ! ». Il y a pas que Irènequi mène la… parce que vis-à-vis des étudiants, comme on est deux, peut-être qu'il faut… alors ça, c'était plus ou moins conscient, mais c'était de se positionner plus. On est quand même deux pour faire la séance.

D'accord. On va passer maintenant à la mise en route de la séance, des scénarios. Chaque fois, pour les trois scénarios, en fait, vous avez été toutes les deux dans la régie, et vous preniez des notes. Tu prenais des notes. Ce qui m'intéresse, c'est de savoir comment tu prends ces notes ? qu'est-ce qui guide ton observation ? (45')

Alors ben c'est là que je suis en difficulté, quand même… parce que j'ai pas encore trouvé ce qui me convient en fait. Les grilles qu'on a… pour le premier scénario, je me suis dit « il y a la grille, je vais essayer de suivre la grille ». Et puis très vite, elle me gêne… voilà. Donc le plus souvent, enfin, ce que j'ai fait c'est que… il y a l'étudiante 1, l'étudiante 2, je note les propos, je note soit des actions, soit des propos. Enfin des paroles. Par contre

à côté, je note les points que je veux vraiment aborder au débriefing. Me dire « tiens, ça il faudra qu'on en parle, ça il faudra qu'on en parle ».

Et comment tu repères ça, ces points-là ?

C'est juste sur la feuille. Je partage ma feuille en fait… Donc les points, c'est soit, effectivement… ça peut être une parole, ou un positionnement, ou l'oubli de quelque chose… enfin… qui était peut-être attendu et qui a pas été réalisé.

A la fois des actions non faites ?

Voilà, ça je me dis « ben ça il faudra en parler ». Par exemple – c'est vrai j'ai plus de souvenirs sur la deuxième séance – elle avait senti à un moment qu'il y avait un décalage sur la relation, qu'elle était plus en phase, en relation de confiance, voilà… du coup, elle s'est rapprochée de la dame, elle lui a arrangé le drap. Donc j'avais mis « drap ». Pour me dire « ben tiens, qu'est-ce qui a motivé cette action de se rapprocher, de la réinstaller, de tirer le drap ? Est-ce que c'était vraiment parce qu'il y avait des plis ? ou est-ce que c'était une façon de montrer de l'attention à la personne ? » voilà. Je mets juste « drap ».

Donc un mot-clé te suffit.

Oui. Souvent c'est un ou deux mots, tout à fait. Mais soit une parole qui a été dite, soit un geste, soit une posture, enfin… ou un oubli de quelque chose.

Quand tu as cette observation, est-ce que tu le laisses guider par le flot de la situation ou est-ce que tu as en tête vraiment des objectifs particuliers, en lien avec les objectifs d'apprentissage qui sont visés ?

Non, là, la prise de notes, c'est vraiment chronologiquement ce qui se passe, ce qui se dit. Ce qui est fait ou pas fait. Alors ça peut être le truc basique « ah ils rentrent, pas de solution hydro-alcoolique », je vais mettre « SHA oubli ». Mais sinon dans les paroles… souvent c'est plus les paroles que je note. Parce que les actions, j'arrive à me rappeler plus facilement comment ils étaient positionnés, leur positionnement, s'ils se sont rapprochés ou pas… par contre les paroles, j'arrive pas, j'ai tendance à les oublier les paroles. Et même au point que des fois ça m'arrivait que dire « ça, ça a pas été dit » et que les autres étudiants ils disent « si, si, madame, ils l'ont dit ! ». Donc je capte pas tout. Mais ça, c'est quand il y a la technique, quand on fait le patient et tout ça, moi c'est vrai que quand on doit faire tout, moi j'arrive pas à tout capter.

Oui, là tu as fait cette réflexion que c'était confortable parce que tu avais observé vraiment ce qui se passait…

Oui, ça c'était bien d'être que dans l'observation de ce qui se passait. Alors après l'actrice, je trouve qu'elle pousse un peu quoi. Première année, ils sont encore un peu… assez timides et tout… et je trouve que… elle les a vite déstabilisés.

Alors justement par rapport à l'actrice, tu as évoqué dans le débriefing à chaud, que le fait d'avoir une actrice dans ce type d'exercice, c'était une plus-value…

Oui, sur les soins relationnels, là ils ont une vraie personne, je pense qu'ils étaient plus naturels. Comme ce qu'ils auraient pu faire en stage avec un vrai patient. Mais par rapport au scénario, le troisième scénario, avec l'histoire de la diabétique qui veut prendre une collation. Mais c'est vrai que sur les deux groupes, les deux fois ils ont été assez embêtés, ils savaient pas quoi faire. Qu'est-ce qu'il fallait faire de ça, quoi ?

C'était un peu trop pour eux ?

Et… et du coup, la séance du lendemain, l'étudiante elle était avec sa pochette de chouquettes à la main, mais statufiée ! C'est-à-dire « je lui donne ? Je lui donne pas ? C'est du sucre, est-ce qu'il faut qu'elle en mange ? Est-ce que je dois lui dire qu'elle doit pas en manger ? ». Elle savait plus qu'est-ce qu'elle devait faire, quoi ! … et l'actrice qui disait « mais enfin… -parce qu'elle avait regardé dedans, alors elle lui dit – mais enfin, vous êtes bien curieuse Mademoiselle, c'est à moi ! ». Bon ben déjà… hein… et puis après, lui donner ou pas lui donner, « mais c'est qu'elle veut pas me le donner ! » qu'elle disait ! Et c'est marrant parce que la collègue qui était de l'autre côté du lit, elle s'est levée mais comme sur un ressort ! pour venir à l'aide de sa collègue ! porter secours à sa pauvre collègue qui savait pas quoi faire, mais vraiment porter secours, on l'a bien vu. Et ça du coup, après on a pu l'utiliser, enfin on l'a débriefé… parce que des fois ils arrivent à dire « ça, ça va pas, ça, ça va pas », mais là du coup on lui a dit « ben vous êtes venue à son secours, ça c'était spontané et vraiment ça l'a aidée, vous avez réussi à débloquer la situation ». Parce que du coup après elle lui a parlé, et ça a débloqué la situation. Parce qu'à un moment avec Carla on s'est regardées et on s'est dit « bon, on arrête la situation ? », on était embêtées quoi. Et du coup, l'autre elle a réussi à rebondir…

Justement par rapport à cette question d'arrêter la situation, là vous n'avez aucun moyen d'intervenir pendant la situation quand il y a justement des situations comme tu viens de décrire où l'étudiant est bloqué et ne sait pas quoi faire.

Oui, alors ça effectivement le facilitateur… ah oui… et non, on l'a pas…

Vous l'avez évoqué entre vous ?

Moi j'en avais parlé avec Irène, mais après la formation. Parce que effectivement, moi… c'est vrai que c'est important ça, c'est un élément aussi de la formation où je me suis dit « ben nous on n'a pas ça ? ». Et en fait comme on faisait le patient, en fait, c'était le formateur qui était le facilitateur. Mais à partir du moment où on a un acteur, il faut qu'on se pose la question effectivement… et ça, on se l'est pas posée. Parce que du coup, sur les autres scénarios, ben soit c'est arrivé qu'on rentre, alors on a une blouse et on fait l'infirmière qui vient donner une piste, mais qui a pas le temps de s'occuper de la malade, donc elle repart. Soit on fait le médecin, qui dit « faites ceci et puis je repasse tout à l'heure ». Mais dans les scénarios de première année, on n'a pas. Quand on faisait le mannequin l'année dernière, ben on faisait attention à ce qu'on disait. Mais c'est une question dont on n'a pas parlé.

Vous en avez parlé entre vous sur le troisième scénario, où à un moment Irène a dit « ah, l'étudiante est en difficulté », mais vous n'aviez aucun moyen de…

Aucun moyen.

Si ce n'est de décider d'arrêter la situation. Ce qui a été fait d'ailleurs de manière un peu formelle sur les trois situations, puisque vous avez décidé que vous arrêtiez à dix minutes.

Euh… ah oui, alors j'avais pas ce sentiment vraiment du temps…

Alors de fait ça n'a pas été non plus à dix minutes pile. Irène l'avait annoncé comme ça, mais…

Oui, oui, c'est ça, on part sur dix minutes.

Et parfois la situation a été arrêtée alors que les étudiantes continuaient…

Oui, on aurait pu laisser. Alors par rapport à l'arrêt, c'est un peu au feeling, j'ai envie de dire. Parce qu'on se dit « qu'est-ce qu'on fait ? On arrête ? On laisse ? » Chacun donne son avis. En général on procède comme ça.

Qu'est-ce qui fait que vous preniez une décision d'arrêter ?

Soit parce qu'ils ont fait tout ce qu'ils devaient faire.

L'objectif est atteint ?

L'objectif est atteint. Ou au contraire ça m'arrivait – avec la collègue, hein, parce qu'on décide toujours ensemble – ben là, ils sont embêtés mais… il faut qu'ils se débrouillent un peu, il faut qu'ils avancent un peu. Donc on les laisse se dépatouiller. Par contre, voilà, enfin… comme la situation du lendemain où on s'est dit « on arrête ou pas ? » et comme l'autre elle a su gérer, ben on les a laissées faire. Pour pas justement qu'ils arrêtent sur une difficulté… ça peut-être je pense c'est important. Et du coup, c'est ça, on se dit « voyons ce qui se passe, s'ils arrivent à débloquer », comme ça on n'arrête pas sur quelque chose qui est pas satisfaisant pour la personne. Voilà, on se laisse du temps pour voir qu'est-ce qui se passe. Si ça arrive à débloquer, très bien, on laisse encore une ou deux minutes.

Effectivement on voit bien cette évaluation que vous faites de la capacité des étudiantes à pouvoir gérer le problème, qui vous fait prendre telle ou telle décision.

Voilà. Parce que je pense que ce serait pas bon d'arrêter juste en plein milieu de la difficulté. Pour l'étudiant qui vit cette difficulté. Il me semble que ça pourrait avoir un effet négatif pour cette personne. Parce que du coup, même si c'est pas elle qui arrive à résoudre, et que c'est la collègue, ben du coup, on travaille sur le travail d'équipe, sur l'entraide.

Ça fait un point à débriefer.

Un point positif à débriefer. Toujours dans l'idée… ben voilà, on n'est pas tout seul, on peut s'appuyer sur les autres.

Oui, donc en fait, tu l'utilises…

Oui, comme un élément du débriefing.

Eh bien on va passer au débriefing ! (57') Alors avant que je te propose quelques extraits, donc toi, tu as animé le deuxième débriefing…

Oui, et j'ai loupé la synthèse ! (rires) alors là, j'y ai pas du tout pensé, hein !

Alors justement, par rapport à la structure du débriefing. Quand tu commences à animer un débriefing, est-ce que tu as un schéma en tête ?

Ah oui. Mais c'est ça aussi qui m'a perturbée : le schéma de l'année dernière, c'est pas le schéma de cette année. Parce que du coup, moi le schéma que j'avais en tête, c'était le ressenti, mais aussi la compréhension de la situation, les actions des personnes qui ont été… acteurs, là – et comme toujours j'hésite sur les mots à utiliser quand on fait le scénario ! – oui, c'est ça, qui ont vécu la situation. Ah oui, c'est ça, c'est Irène qui disait « qui ont pris en soin la personne », voilà, on est dans le soin, c'est pas être acteur. Et après on fait le tour des étudiants qui ont observé, pour savoir s'ils ont des choses supplémentaires à ajouter. Et après, nous on rajoute, s'il y a des choses à observer, moi c'est un peu ce schéma-là que j'ai en tête. Là comme on laisse la parole à l'actrice, du coup – et ça, je pense que Irène elle m'avait pas assez expliqué ça avant, on s'en était pas parlé – c'est que elle expliquait le… d'abord les deux étudiants, puis les autres, sur le ressenti uniquement, ensuite l'actrice qui s'exprimait. Et ensuite une fois que l'actrice était partie, on partait sur des actions et les enchainements et la compréhension, voilà. Et du coup, ben moi, dans mon débriefing, j'étais déjà partie sur la compréhension de la situation, sans avoir laissé la parole à l'actrice. Mais parce que j'étais restée sur le schéma avec mannequin, du coup.

Ça t'a mise en difficulté ?

Non, mais en fait Irène, il me semble qu'elle a dit « on verra après ». Et du coup, j'ai tilté, j'ai dit « ah oui, c'est vrai il y a l'actrice ». Voilà. Mais je pense pas que ça ait posé un problème pour les étudiantes. Et… je pense que l'actrice, elle commence à dire des choses : « vous avez pas fait ceci, vous avez pas fait cela », alors que bon, faudrait que ça vienne des étudiants. C'est ça qui est un peu dommage, je trouve. Donc ça je sais pas trop, parce que là, pour le coup, je gère pas les relations avec les actrices.

Tu penses qu'il faudrait réajuster ?

Euh… ben en fait, je ne sais pas quelles sont les attentes, de… aussi bien du groupe simu ou de la coordinatrice.

Tu ne sais pas ce qui a été négocié ?

Je ne sais pas ce qui a été négocié, voilà. Parce qu'en plus, je sais qu'il y a eu une réunion, sauf que voilà, la date elle a été donnée un peu… juste avant, et que les agendas ils étaient déjà surbookés. Et du coup je sais pas… je sais qui était avec Irène à cette réunion, est-ce qu'il y avait des personnes du groupe, est-ce que c'était que elle avec les actrices ? … alors c'est vrai que là, je sais pas ce qui a été dit, je sais pas quel cadre a été posé. Mais par contre, Irène le reconnaissait aussi qu'elle disait des choses… voilà. Et bon, ça s'est passé la même chose le lendemain, hein. Il y a pas de raison que ça change.

Oui, tu veux dire qu'il n'y a pas eu de réajustement de l'actrice entre les deux séances ?

Hum. Non, non…. Mais par contre elle est bienveillante. Dans le sens où… voilà, elle a cette attention-là vis-à-vis des étudiants… Par exemple, alors y a… premier scénario, donc la dame est supposée rentrer… c'est son premier jour à l'EHPAD, elle s'est bien installée, elle a installé sa petite nappe, sa petite couverture, enfin, ses objets… L'étudiante, elles arrivent, il y en a une qui commence à tout replier… pour pouvoir installer son dossier sur l'adaptable. Donc du coup après, elle lui a dit « ben moi, je viens d'arriver, je me suis installée pour prendre mes repères, et vous, vous arrivez et vous cassez tout ce que j'ai commencé à construire ! ». Alors c'est vrai que s'entendre dire ça, c'est… (…) C'est pour dire qu'elle fait attention, elle l'a pas dit comme moi je viens de le dire ! Elle fait attention à la façon dont elle dit les choses. Mais du coup, elle le dit. Et c'est pas les étudiants eux-mêmes qui l'apportent.

Ça enlève un peu de…

Oui, mais enfin, il y avait de quoi dire, c'est quand même à côté, hein…

OK. Alors on va passer à… je vais te proposer quelques petits extraits. Donc trois scénarios, trois débriefings. Un premier débriefing mené par Irène, dans lequel tu es intervenue à un moment donné. Donc je vais te proposer ce petit extrait qui fait trois minutes. (1h04 ➔ 1h08)

EXTRAIT : **Débriefing 1** *(mené par Irène)* **B04 : 22' ➔ 25'50:** Josie intervient après l'échange relatif à l'évaluation de la douleur mené par Irène, revient sur la question de l'EVA, de la valeur du chiffre « est-ce que 6 c'est intolérable ? », elle essaie de faire préciser aux étudiants la valeur qu'ils accordent à la mesure : *« ce que je veux vous faire dire »*… Elle finit par apporter quelques éléments théoriques sur l'interprétation des chiffres.

Je sais pas si elles ont vraiment compris ce qu'on voulait leur faire… enfin leur pointer.

Qu'est-ce qui te fait dire ça ?

… parce que… on sent bien… Irène, à un moment, elle a bien compris où je voulais aller.

Et où voulais-tu aller ? Quel était ton objectif, là ?

Eh ben parce que, en fait… enfin, moi, ce que j'ai compris de cette situation, c'est que… donc la dame avait 6, elle évaluait sa douleur à 6. Et elle dit… comme si 6 c'était tolérable ! elle a renchérit dans son questionnement… Et du coup, moi, ce que j'avais compris, c'est que cette étudiante n'avait pas intégré l'évaluation de la douleur, la notion de subjectivité de la douleur. Et que, de toute façon, cette subjectivité, c'est pas dans le sens où c'est faux, mais dans le sens où c'est son… c'est ce que ressent le malade, et que du coup, ben on n'a pas pris en compte son ressenti. J'avais le sentiment qu'elle avait pas intégré ces notions-là. Et du coup, c'était d'essayer d'arriver à faire comprendre. Mais je suis pas sûre que, avec ce qu'on a dit, d'avoir réussi à lui faire changer ce qu'elle a compris de l'évaluation de la douleur et tout ça… Alors on l'a pointé, mais voilà, je suis pas convaincue de… d'avoir été au bout des échanges pour que vraiment elle change de… euh, qu'elle pense autrement en sortant de la séance. Mais… c'est tellement difficile, je veux dire, est-ce qu'en une seule fois… ?

Ils ont eu des enseignements justement sur l'évaluation de la douleur ?

Ah oui, oui, oui. Ils ont eu… mais le problème, c'est ça, il y a un cours, en S1, mais il y a aussi un TD où on les fait travailler sur la douleur, mais par des exposés. Et du coup, il y a toujours cette idée que… ben… quand c'est un exposé, ben ils écoutent pas autant la parole de l'autre… c'est pas le formateur, ça a un peu moins de valeur, ce qui est dit, finalement. On sait pas trop finalement, si ce que le groupe a dit, c'était bien juste ou pas. Alors c'est vrai que cette notion – moi j'ai fait partie du CLUD, bon, j'ai été en cancéro – donc c'est vrai que par rapport à la douleur, c'est quelque chose qui est important. C'est une notion qui est importante. Et puis de toutes façons on voit bien, tous les ans, on a des mémoires autour de la douleur. C'est pas encore… finalement on dit que ça doit être pris en charge, que c'est mesuré, mais finalement est-ce qu'on tient compte de ce que disent les patients quoi ? Et puis… et puis il y a pleins de situations où on a ça. Dans les analyses de pratiques des fois. Je m'en rappelle d'une dame qui avait été opérée, qui avait mal, et finalement l'étudiante qui disait « ben elle a mal, mais elle voulait rien, donc je lui donne rien ». Ça veut dire qu'on accepte, quoi ! Et là, c'était un peu ça, c'est-à-dire que elle a 6… mais bon, je pense que c'est parce qu'elle sait pas ce que ça veut dire, 6. Donc je lui explique ce que ça veut dire 6. […] 1h12. Donc on a essayé, mais malgré tout je suis pas sûre qu'elles aient compris vraiment ce qu'on disait. Je pense que j'ai pas été assez… soit ferme, soit dans le ton, dans la tonalité, dans le vocabulaire. J'étais pas sûre quand je disais mes phrases.

Tu veux dire que tu es dans le contrôle de ce que tu dis et de la façon dont tu le dis ?

De ce que je dis, de la façon dont je le dis, oui. Voilà, et du coup c'est peut-être pas… enfin en tout cas pour ça. Parce que là, je sentais bien qu'on était sur des représentations. Une incompréhension de ce que c'était d'évaluer la douleur avec ce qu'on veut leur enseigner actuellement.

Quand tu dis que tu es dans le contrôle de ce que tu dis, est-ce qu'il y a des choses que tu t'interdis de faire ou de dire ? ou que tu te limites, plus que tu ne t'interdis…

Ah… ben c'est sûr que je pèse mes mots, quoi. En termes de vocabulaire.

Et là, en l'occurrence dans ce petit extrait ?

Ben je voulais pas leur faire sentir qu'elles n'avaient pas tenu compte de l'expression de la douleur de la personne, je pense. Mais du coup, essayer de leur faire comprendre que si la personne exprime 6, il faut vraiment le prendre en compte parce que c'est son ressenti à elle.

Donc ça, c'est ton intention.

Voilà, mon intention.

Et comment tu t'y es prise pour que ça émerge ?

… ouh là…

Tu dis « je contrôle ma façon de dire les choses », c'est-à-dire comment tu prends pour essayer d'obtenir ce que tu veux ?

C'est-à-dire que c'est ça qui est difficile, il faut pas le dire, mais il faut poser… enfin essayer d'orienter pour que ce soit eux qui le disent. En l'occurrence, je m'attendais pas à ce que ce soit elle qui le dise mais que ça soit le groupe. Et là, le groupe a pas rebondi. Ils sont allés dans son sens à elle. Ça je l'ai senti. A un moment, je me suis dit « on va pas y arriver, là ! ». C'est peut-être pour ça que j'ai pas insisté après plus. Parce qu'il n'y avait pas une autre personne qui aurait exprimé différemment. Elles étaient deux à aller dans le même sens. Parce que la deuxième qui a parlé, elle voulait expliquer, et entre guillemets « défendre » le point de vue de sa collègue ! et c'est dans ce sens que je me dis ben peut-être que pour moi, la simulation, ben c'est pas le cours magistral, c'est pas dire « non mais vous avez tort toutes les deux, et c'est pas comme ça qu'il faut penser ». Je me sens pas du tout de leur dire ça comme ça en simulation. Peut-être en TD oui, mais pas en simulation.

Oui, c'est ça que je pressentais en effet, c'est que tu t'interdis de dire « il faut » ou « il ne faut pas ».

C'est ça. Il faut ou il ne faut pas, vous devez intégrer cette notion-là, c'est important… Je le dirais pas comme ça en simulation. Et du coup, voilà, dans le choix des mots, c'est plus soft, c'est plus… donc là, par exemple, je me suis appuyée sur le CLUD. C'est pas moi qui le dis. « les CLUD, vous savez ce que c'est les CLUD, bon, on est plutôt à 3/10. C'est pas la formatrice qui le dit.

Donc tu fais référence à des savoirs qui sont fiabilisés…

Voilà. Et sur la douleur, c'est… l'accréditation, ça doit être indiqué dans les dossiers, tracé, voilà… donc je vais plutôt essayer de m'appuyer sur des éléments…

Des règles de bonne pratique, des recommandations ?

Voilà, hum.

OK. Alors on va passer à un autre point. Alors dans le débriefing que tu as animé, j'ai un extrait en plusieurs parties, en sachant que le son est extrêmement mauvais, donc je vais te décrire la situation, voir si ça te revient. Si ça ne te revient pas, on le passera quand même. En fait, la situation, c'était la prise en charge préopératoire de la personne qui venait pour une prothèse de hanche. Donc tu as, à un moment donné, amené les étudiants sur une registre de connaissances sur la prise en charge préopératoire. Et puis il y a eu un échange sur le bracelet. Tu te rappelles ? (1h17)

Non, pas du tout ! (rires)… ah oui ! parce que j'avais vu que le bracelet, il y avait pas marqué le prénom…

Oui, et puis après, il y a eu une étudiante qui a posé une question un peu à brûle-pourpoint sur la sonde urinaire.

Hum. Et on n'a pas répondu tout de suite.

Voilà. Toi, tu lui as dit « non, pas maintenant »…

… « on finit sur ce qu'on disait ! »

Et puis après, tu y es revenue et tu as apporté des informations. Alors on va peut-être malgré tout écouter une partie sur l'apport des informations… (1h18)

EXTRAIT débrief 2ème partie ➔ 1h23

Voilà. Comment as-tu procédé, là, dans cette thématique du bracelet d'identito-vigilance ?

Donc j'ai essayé de faire verbaliser qu'elles n'avaient pas fait épeler le nom, avec des questions comme « comment vous avez procédé ? » ou par rapport à ce qui manquait sur le bracelet « est-ce que vous vous rappelez ce que vous avez mis sur le bracelet ? ». Parce que des fois, c'est vrai, plutôt leur faire verbaliser, « ah c'est vrai j'ai oublié ! », des fois, ça peut venir comme ça. Ils s'en rendent compte d'eux-mêmes, sans qu'on leur dise, nous, quoi. Donc d'abord dans un premier temps essayer de leur faire expliquer. Après, quelques informations complémentaires, parce que… ben, c'est des première année… ils sont pas forcément allés en stage à l'hôpital. Donc en EHPAD, il n'y a pas forcément des bracelets. Donc ils savent pas forcément que maintenant, ça s'est étendu même à des patients qui sont pas désorientés. Donc des informations complémentaires qu'ils n'ont pas forcément du fait du niveau de formation. Et puis aussi de la compréhension du pourquoi. Là on est sur le sens, de pourquoi on fait ça. Je pense que c'est un peu les trois… axes.

Oui, on voit bien, par rapport à tout à l'heure sur la douleur où tu voulais vraiment faire émerger les choses, là du coup, tu amènes davantage des informations…

Oui, parce que pour moi, on est plus sur des connaissances, là. Que sur la douleur, on était sur des représentations. Je pense. Enfin, des représentations… en tout cas la compréhension de la… enfin c'est une connaissance aussi l'évaluation de la douleur… on peut dire que c'est des connaissances. Mais c'est lié à ce que je crois de la douleur, à ce que j'ai cru comprendre des cours, enfin il y a quand même la notion de croyances et de représentations en plus, sur la notion de la douleur. Enfin à mon sens. Parce que l'identitovigilance on est plus sur la gestion des risques, la procédure à appliquer.

Oui, la complexité n'est pas la même…

Oui, en termes de… faire modifier les… enfin le savoir de l'étudiant. Pour moi, ça s'appuie pas sur les mêmes choses.

D'accord. On va continuer, ça va ?

Oui.

Alors…

Je peux dire quelque chose ?

Oui bien sûr.

C'est sur ce débriefing là où j'ai dit à Irène « tu vois d'autres choses ? » ?

Oui.

En fait j'avais zappé plein de trucs ! et ça, ça m'était déjà arrivé. Donc pour moi, c'est important qu'on soit deux. Parce que je sais que je suis pas encore rôdée, quoi. Et que je peux zapper des trucs. Et alors pour le coup, là, je sais pas pourquoi. Enfin je saurais pas l'expliquer. Là, je sais pas m'analyser sur ça. Mais c'est vrai que j'ai bien senti que… (rires) merde ! qu'est-ce que je fais ? je sais pas ! ou je voulais que ça soit fini, je sais pas ? et ça, ça m'est déjà arrivé ! de sentir à un moment… bon il faut dire des choses, on n'a pas fini, mais je sais pas sur quoi je rebondis… enfin sur quoi je lance le truc ! Et ça, c'est ça je pense qui me met mal à l'aise dans la simulation ! Parce que je rencontre pas ça dans les autres activités ! (rires).

Alors ça, c'est justement l'objet du point suivant.

… parce que des fois, si, les guidances, je regarde Iris, parce qu'on est dans le même bureau, donc des fois, ça m'arrive de dire « oh, là, là, cet étudiant, je sais pas… je sens que ça va pas, mais je sais pas comment le… l'aider à se débloquer ». Donc on se fait lire des fois les notes de recherche, des fois pour se dire « ah ben tiens, tu pourrais lui parler de ça, de ça… ». ça peut arriver sur les guidances. Mais après, sur d'autres activités, j'ai pas du tout ce sentiment-là. Mais là c'était flagrant, quoi !

Tu as donné tout à l'heure peut-être un élément d'explication, en disant que la façon de procéder dans le débriefing n'était pas celle que j'avais l'habitude de faire…

Oui, c'est peut-être ça… du coup ça…

Ça t'a déstabilisée ?

Oui, peut-être.

Il y a autre chose aussi que je voulais te demander. Que fais-tu des notes que tu as prises ? est-ce que tu les as utilisées ? est-ce qu'elles représentent pour toi une bouée de sauvetage ou pas ?

Alors si au moment du scénario, j'ai noté des points, eh ben là je vais faire attention quand même de les aborder. Mais là, peut-être ce scénario-là, je les avais pas… j'avais pas noté assez de choses sûrement… J'avais pas assez de matériau…. Parce que sinon, après, je la regarde pas beaucoup la feuille, mais au moins je la regarde pour voir si les points que je voulais aborder, je les ai abordés ou pas. Mais en fait, c'est ce que je disais tout à l'heure. Je sens que c'est pas… je suis pas efficace sur la prise de notes, pour être efficace au débriefing. Et j'arrive pas à trouver ce qui me convient.

C'est encore en construction ça…

Oui.

En effet, tu l'as bien exprimé, tu as dit « il y a qu'en simu que ça me fait ça ». On sent effectivement tu avais considéré un peu Irène comme une béquille…

Ah oui, oui !

… ou comme un soutien en tout cas ! (rires)

Ah oui, et là j'ai senti que je me suis plus tournée vers elle. Ah oui, oui. Mais je l'ai déjà fait dans d'autres séances, aussi. De me sentir à un moment… de me dire « là, il faut que je parle ! » et je sais pas quoi dire ! Je sais pas sur quoi partir. Donc ça veut dire que j'ai loupé quelque… enfin… soit ma prise de notes elle est pas efficace pour me soutenir lors du débriefing… parce que du coup je pourrais m'appuyer plus sur ça ? Soit certains scénarios, c'est pas assez clair ce que je dois aborder ? Je pense que c'est plutôt ça, d'ailleurs.

Tu ressens un stress particulier à ce moment-là ?

Ben… c'est juste que j'en ai conscience, enfin je prends conscience que là, il faut que je rebondisse… que je démarre un autre élément de réflexion et d'échange, et que là tout de suite, ça me vient pas spontanément. Et du coup, ben, on est mal à l'aise, forcément. Alors heureusement qu'il y a l'autre, parce que sinon, je sais pas comment je ferais !

Ce qui ne t'a pas empêché d'ailleurs, après que Irène ait repris la main…

Ah ben oui, après, une fois qu'elle a remis sur les rails ! (rires) ah ben oui, après c'est revenu ! et je me suis dit « mais c'est bien sûr ! »

Tu étais dans un registre beaucoup plus assuré après…

Ah mais oui ! Une fois que la collègue a lancé le truc, bon ben c'est bon après ! Mais il y a cet instant de… de blanc, là. Ou de noir, de trou noir ! Je sens qu'il faut que je parle, mais je sais pas quelle thématique lancer. Et c'est ça que j'aime pas !

Et tu ne le renvoies pas aux étudiants…

Ah non, j'y ai pas pensé à ça encore ! Non, effectivement.

OK. Alors on va passer au débriefing 3, le dernier. La dernière situation donc, en rhumato. Avec un débriefing qui était mené par Irène, et à un moment donné, il y a eu une intervention de Barbara, qui s'exprime sur le besoin que les collègues avaient eu de rassurer la patiente. Tu te rappelles ? (1h35)

Oui. Là c'est pareil, j'ai essayé de leur faire dire quelque chose… mais qui est pas venu… mais là, c'est pareil… quoi que là, j'étais un peu plus directive et j'ai dit « d'un point de vue de formateur, de répéter « rassurez-vous, ça va aller, vous inquiétez pas », c'était… - alors ça, je sais pas d'où je le sors – mais j'ai dans la tête que quand on répète ça, c'est que soi-même on n'est pas à l'aise et que c'est pour se rassurer soi-même.

Oui, tu l'as dit comme ça en effet.

Et là effectivement, je crois que je me suis autorisée à le dire. Mais c'est pareil, je les ai pas convaincues du tout !…

Tu penses que tu ne les as pas convaincues ?

Oui. Enfin il me semble…

Alors je te propose qu'on écoute ce petit extrait parce que c'était donc Irène qui menait, et Barbara a exprimé cette réflexion en s'interrogeant. (1h33)

EXTRAIT : **Débriefing n°3 : B11 4'09 ➔ 5' (p.13),**: Barbara s'exprime sur le besoin de rassurer le patient. Pas de réaction des formatrices (la parole est donnée ensuite à l'acteur).

Alors ce qui se passe à la suite des propos de Barbara, c'est que Irène donne la parole à la patiente.

Oui, parce qu'on avait fait un tour effectivement….

Et du coup, ce qu'avait dit Barbara n'a pas du tout été traité à ce moment-là. Et toi, quinze minutes après…

Je l'ai repris. Parce qu'elles avaient dit « on avait hâte de la rassurer ». Donc ça, pour moi, j'ai fait ce lien-là, de dire que ben oui, quand on insiste comme ça, il y a quelque chose, c'est que soi-même on n'est pas à l'aise quoi. Mais du coup, je dis que… enfin dans le sens où je sais pas finalement pourquoi… ou alors j'ai oublié… pourquoi

elles étaient vraiment mal à l'aise… Alors c'est vrai ce scénario, je trouve qu'il est difficile, parce qu'elles n'ont pas beaucoup de données. Ils ne savent pas ce que c'est une exploration…

C'est ce qu'elles ont exprimé, d'ailleurs.

Le lendemain, c'était encore pire, parce que… l'étudiante a dit à la dame « mais après votre intervention, ça ira ! », parce que pour elle « exploration », on allait ouvrir ! Enfin, donc ce scénario, je trouve qu'il est très difficile. Il est très difficile parce qu'elles n'ont pas assez d'infos. Et du coup, ben voilà, elles savent pas du tout pourquoi la dame est là. Donc comment rassurer quand on sait pas ? C'est dans ce sens que je dis que les scénarios, avec des première année… pfft, je suis pas à l'aise, quoi !

Alors je te propose d'écouter ton intervention…

EXTRAIT (suite) **puis de 21'30 ➔ 22'38 (p.14)** Plus tard Josie revient sur les éléments apportés par Barbara et ajoute « on veut peut-être se rassurer soi-même », et Barbara « je pense que c'était juste un réflexe ».

En fait voilà, c'est quand je m'exprime : « des fois », « ça peut », … c'est… c'est…

Tu choisis tes mots…

C'est de dire que… ben pour moi, c'est sûrement flagrant, mais je peux pas leur dire « c'est ça », quoi. Enfin je suis hésitante, quand même, par moment. Parce que voilà, je veux pas dire « ben si, vous avez dit ça, c'est ça ! ». Voilà. C'est « des fois, ça peut… »

En rondeur !

En rondeur, voilà. (rires). Je sais pas si c'est bien mais… du coup, si ça atteint son but quoi ! C'est peut-être trop enveloppé, justement ? J'en sais rien. Ça je sais pas.

Et comment tu expliques que dans ce format simulation, c'est vraiment quelque chose que tu veux faire, cette rondeur, là ?

Ben du coup je m'interroge si c'est vraiment adapté, voilà.

Qu'est-ce que tu crains ?

Ben je crains qu'ils sortent en disant « ben, rien n'allait »… la façon dont on… si on est un peu trop… je sais pas, un peu trop ferme ou trop directif dans ce qu'on dit ou dans les informations qu'on apporte. Et que du coup ce soit ressenti comme « ben ouais, le formateur, il nous a fait sentir ça en disant ça comme ça »

C'est quelque chose qui est en lien avec l'estime de soi de l'étudiant ?

Oui.

La confiance en soi ?

Oui. Oui. Parce que… voilà, on a tellement dans l'idée que voilà, il faut qu'ils partent, qu'ils soient bien, qu'ils soient pas plus mal à l'aise qu'à l'arrivée…

Ça c'est une intention très forte alors ?

Oui. Oui. Qu'ils sortent de là en ayant appris des choses, en se projetant sur l'avenir, mais pas en culpabilisant de ce qui a été fait. Parce que ben oui, c'est normal, ils sont qu'en première année. Du coup je… (rires). Et je sais pas comment l'amener ! Déjà c'est « du point de vue du formateur », c'est pas Mme D., c'est en général… Alors je sais plus d'où j'ai sorti ça, mais c'est vrai que j'ai ça en tête et… et que je l'ai fait moi-même comme infirmière, sûrement, parce que j'étais tellement timide et pas sûre de moi !

Tu veux dire vis-à-vis des patients ?

Vis-à-vis des patients, oui. D'ailleurs, c'est moi. Je pense aussi qu'il y a un peu de ça.

Dans le dernier débriefing, aussi, vous avez co-animé à un moment toutes les deux. C'est un passage assez intéressant. Tu vas écouter et tu vas le commenter…

EXTRAIT : **Débriefing n°3 : B11 23' ➔ 28'20 (p.15)** : « de quoi avez-vous besoin pour PEC cette personne ? », Irène pose des questions, elle suscite, « vous avez un outil !, question à 100 balles ! », les ESI essaient de deviner… Josie intervient : « ou un tableau ! », « Ah ben les 14 besoins ! », « faut que ça devienne un réflexe »

Ah ben là, je les ai mis sur la piste, parce que ça avançait pas ! (rires)

L'accouchement a été difficile !

Ben oui, donc j'ai donné le mot ! ce qui a fait qu'après… ben oui ! alors ben… cette année en plus on a fait un atelier supplémentaire, recueil de données, parce qu'on a fait une journée de regroupement au milieu du stage, à l'IFSI. Et du coup, ils avaient ramené un recueil de données à l'IFSI, justement, et ils avaient travaillé ensemble. En petit groupe. Pour choisir une présentation. Donc en plus des TD qu'on fait les autres années.

A partir du tableau des quatorze besoins !

Le tableau des quatorze besoins, la présentation d'une personne. Enfin… on fait des TD, on donne une situation clinique, il faut qu'ils la structurent pour présenter la personne, les points importants, tout ça. Ils ont eu ça en évaluation la semaine dernière. Et là, pareil, il faut qu'ils structurent, qu'ils fassent les quatorze besoins et les diagnostics infirmiers. Eh ben, non ! ça ressort pas ! jamais spontanément ! Alors que par contre voilà, l'évaluation de la douleur, le plus souvent ils arrivent quand même à sortir des choses.

Et donc, là, on voit bien votre stratégie à toutes les deux…

Pour quand même essayer d'atteindre l'objectif ! (rires). Et chacune son tour on essaie de balayer… enfin même si on fait pas complètement les quatorze besoins, on n'est pas puriste à ce point-là. Mais voilà, de dire ben…

L'idée de l'outil aussi…

Oui, l'outil, voilà, qui peut aider. De pas oublier certains éléments, je pense. Sans forcément le faire dans l'ordre. Mais au moins, voilà, c'est… et encore là, cette année, je trouve qu'ils se sont posé un peu des questions sur les activités de la personne. Alors là, c'est en ce sens que l'actrice, je trouve qu'elle était pas assez aidante. Parce que l'étudiante elle essayait vraiment… elle posait des questions ouvertes « qu'est-ce qui vous intéresse ? », « qu'est-ce que vous faites comme activité ? ». et elle répondait pas, quoi !

Dans le script du patient, ces éléments-là, en lien avec justement quelques-uns des besoins, sont…

Ben je crois qu'ils y sont pas. Enfin il y en a peut-être pas assez. Je pense qu'on pourrait le retravailler, oui. En tout cas, les améliorer. Mais après… qui dans l'équipe ? à quel moment ? C'est…

En termes de coordination, tu veux dire ?

Oui. C'est compliqué. Par ce qu'il y a une personne qui est nommée. En même temps… alors je sais pas le groupe, s'il continue des fois à se rencontrer ? Mais du coup, voilà, est-ce que c'est juste le groupe ? est-ce que c'est en équipe ? Tout à l'heure, il y avait un élément – c'était par rapport à la tenue – parce que l'année dernière on avait commencé avec la tenue. Et puis là, tout d'un coup, le groupe a dit « ben non, les formateurs ils sont pas en tenue ». Ben moi, je trouve que si on était en blanc comme eux – tout à l'heure on parlait de l'agencement de la salle – et ben par rapport aux barrières, moi je trouve que ça fait moins de barrières si on est en blanc comme eux. Ils nous voient comme infirmière et pas comme formateur. Moi j'y tenais à être en tenue comme eux !

Qu'est-ce que ça changerait pour toi ?

Eh ben c'est que… on est… dans le sens où on dit que la tenue, c'est la barrière entre le soignant et le patient, mais là, si tout le monde a la tenue, eh ben on est en position de professionnel, tous. C'est dans ce sens-là.

Tu penses que ça enlèverait une barrière entre étudiants et formateurs ?

Oui. Enfin, alors en même temps, on a fait les deux et j'ai pas vu une grosse différence mais… je sais pas, pour moi, c'est de dire « ben voilà, on est tous là, à côté de la chambre et on réfléchit en termes de… recommandations professionnelles. On n'est pas en cours, on est plus vraiment sur des pratiques professionnelles.

Ça changerait quelque chose dans la posture des formateurs selon toi, le fait d'être en tenue ?

Ben… je sais pas. En tout cas moi, ça me gênait pas d'être en tenue, comme eux. Je sais même pas pourquoi ça a été enlevé. C'est ça aussi. C'est qu'on n'est pas dans le groupe où on discute donc on…

Tu n'as pas les tenants et les aboutissants des décisions qui sont prises, c'est ça ?

Oui.

OK. Il nous reste 5 minutes. Je voudrais revenir sur la co-animation avec Irène. (1h51) Alors on a déjà un peu parlé du rôle du soutien, donc je ne vais pas revenir là-dessus. Juste un petit élément, je te passe l'extrait… c'était

un échange entre vous deux, à l'intersession entre le deuxième et le troisième scénario, et il y a un échange entre vous que je trouve intéressant :

> EXTRAIT : **B09 : INTERSESSION N°2 : début ➔ 0'50** (p.12): demande du feedback à Irène : phrases tronquées, les choses ne sont pas dites, mais elles semblent se comprendre ? Elles parlent d'introduire dans le scénario un élément non prévu (les chouquettes de la patiente diabétique) afin de créer un obstacle « on va se la faire fun ! » dit Irène.

On va se la faire fun ! (rires) ça les perturbe quand même, hein, enfin ça les déstabilise !

Les chouquettes ?

Les chouquettes, là… euh…

Votre échange, là, à toutes les deux…

Oui, parce que j'avais senti que j'avais orienté le débriefing sur des choses qu'il aurait fallu faire après que l'actrice soit partie, et du coup, comme on n'en avait pas parlé avant… ou en tout cas j'avais pas intégré… et du coup, je me suis dit que comme c'était moi qui faisais le débriefing… Enfin non, je me suis dit « ben faut quand même qu'on en parle pour pouvoir… pas refaire les mêmes erreurs le lendemain ».

Moi ce qui m'a frappée dans cet échange, c'est que vous ne finissez pas vos phrases, mais vous semblez vous comprendre.

(rires) oui, c'est ça ! Je pense oui quand même qu'on est assez sur la même longueur d'onde. Bon, on a travaillé comme référentes d'année ensemble, deux ans. Deux ans avant qu'elle prenne la simu. On était souvent d'accord sur beaucoup de choses. Dans la gestion d'une année. On a travaillé aussi sur des UE. On avait la compétence 5 ensemble. Donc on a travaillé plusieurs années sur la même compétence. Et du coup, c'est vrai qu'on voit les choses de la même façon souvent. C'est arrivé hein, qu'on n'était pas d'accord, mais on se le disait. Là… bon peut-être que c'est des mauvaises habitudes, de pas finir les phrases ?

Ce n'est pas une critique, j'avais le sentiment que justement vous pouviez vous comprendre.

Oui, mais oui, parce que c'était… enfin je pense… tout de suite… d'abord, quand j'ai demandé aux étudiants « qu'est-ce que vous avez compris de la situation ? », quasiment en le disant et en voyant Irène, je me suis dit « oh ! j'aurais pas dû faire ça ! ». donc du coup, après, ben elle, elle a perçu… enfin, rien qu'un regard, on s'est dit « bon, y a ça, forcément après faut qu'on en parle ». Du coup, elle m'a complétée quand même, elle est allée dans mon sens, en disant « ouais, faut qu'on en reparle avec l'actrice ». Bon ça a pas été fait tout de suite mais… Peut-être ce sera fait pour l'année prochaine. Mais en tout cas, je pense qu'on s'entend bien, mais il y a aussi le fait que je pense qu'elle tient compte aussi quand je dis quelque chose. C'est vrai que j'ai ce rôle un peu, d'avoir un regard critique sur certaines activités pédagogiques – c'est vrai que ça fait neuf ans que je suis là, donc… des fois je me trompe, des fois – alors Irène, peut-être aussi je l'ai briefée, sur certains trucs, je lui ai donné des conseils aussi au départ. Donc je pense que peut-être… Des fois je passe pour la râleuse, mais en même temps je sens bien qu'on m'écoute quand même quand je dis quelque chose.

Ton point de vue est important pour elle…

Peut-être.

D'accord. Il y a quelque chose que vous avez exprimé toutes les deux, c'est le plaisir que vous aviez à travailler ensemble.

Ben, c'est vrai qu'on se voit plus, depuis qu'elle est… (rires) ! On avait travaillé sur des compétences, on était dans la même année, voilà, et du fait qu'on n'a pas les mêmes activités, des fois on peut passer une semaine sans se voir, quoi ! Donc c'est vrai qu'on a plaisir après à se retrouver.

C'est important, ça ?

Ben avec certains, oui, c'est important. Mais bon, après, les planifs, on sait bien comment ça se passe, quoi. On se planifie pas forcément avec celles avec qui on voudrait travailler.

Dans cette activité de simulation, c'est important pour toi d'être avec quelqu'un avec qui tu apprécies de travailler ?

Après… je veux dire, il n'y a pas de personnes avec qui je ne voudrais pas travailler. Autant il y a eu des personnes avec qui je me suis dit « oh, là, là, comment ça va se passer ? » et en fait, ça se passe très bien. Je pense qu'on est

aussi dans une dynamique vis-à-vis des étudiants, de bienveillance, et du coup, forcément, on est bienveillant entre nous aussi. C'est vraiment…

C'est vraiment quelque chose qui préside à vos actions ?

Oui. Que… on va pas forcément retrouver la même chose par exemple en co-animation d'un TD – pas d'un TD parce que c'est rare qu'on co-anime les TD – mais du coup co-animation quand il y a la promo entière par exemple, en amphi, des choses comme ça, où on est deux des fois, justement parce qu'ils sont nombreux. On va pas avoir forcément cette bienveillance autant entre nous. Alors on fait attention bien sûr, à ce qu'on… on va pas dire n'importe quoi devant les étudiants. Bien sûr, bien évidemment. Mais des fois, sur certains éléments des fois, on peut se dire des choses de façon un peu plus directe. Mais là, c'est vrai que c'est une atmosphère peut-être particulière. Mais comme un peu avec l'AFGSU. On fait aussi – alors là, c'est du jeu de rôle, c'est plus de la simulation, alors voilà, on a du matériel, tout ça aussi, mais on n'utilise pas forcément le même vocabulaire en AFGSU avec les étudiants quand on leur présente la situation – et là, en tutorat (parce que j'ai fait mon tutorat l'année dernière pour avoir mon certificat pour être formatrice) – mais c'est pareil, on est bienveillant, en tout cas, mes tuteurs ils ont été bienveillants avec moi, à me dire ce qui n'allait pas … Mais bon, globalement, on a une bonne entente quand même. Bon il y a des frictions, il y a parfois des tensions, parce que quand même on est une vingtaine quand même, mais quand même globalement on arrive à se dire les choses sans s'engueuler. Alors après bien sûr, on a des atomes crochus plus avec certaines personnes. Et Irène, elle en fait partie !

Très bien. Ecoute, je te propose qu'on s'arrête là. A moins que tu aies un autre point que tu souhaites aborder ?

Non, non.

Je te remercie. *Fin de l'entretien*

Josie – Entretien n°4 à distance – novembre 2016 - durée 28 minutes

Introduction… nous nous retrouvons donc neuf mois plus tard. Où en est ton engagement dans la simulation clinique aujourd'hui, à l'IFSI ou en dehors ?

Alors mon engagement, c'est un mot fort ! (*rires*) J'ai envie de dire… je suis pas… engagée, parce que je trouve le mot fort ! par contre je m'inscris dans la politique de l'IFSI. Donc voilà. Quand il y a les programmations, ben je m'inscris sur les séances. Donc là, en l'occurrence, j'ai fait une séance en septembre avec les troisième année et les aides-soignants. C'était sur la collaboration. Justement entre infirmière et aide-soignant. Donc là, le planning a fait que j'en ai fait qu'une. Et puis après, il va y avoir en 2017 les simulations aides-soignantes, puisque je vais passer sur la section aide-soignante. Là je vais faire aussi deux, trois séances, sûrement. Et une séance sur la section auxiliaires de puériculture. Parce que les formateurs AS et AP, ils travaillent quand même beaucoup ensemble. Donc je vais découvrir la simulation avec les auxiliaires. Donc ça ce sera nouveau pour moi. Pour les aides-soignants, c'est pas vraiment nouveau parce que c'est un peu comme les S2, les étudiants infirmiers de première année, donc c'est plus sur le recueil de données de l'entretien d'accueil. Voilà. Donc ça va pas beaucoup… enfin je connais les scénarios, c'est pas nouveau. Voilà. Par contre la séance de septembre me confirme que moi j'ai du mal avec le Simpad. Je… je… j'ai tendance à donner à la collègue « bon tu veux pas faire les réglages ? » parce que là, en plus, c'était des situations avec problème d'hémorragie post-op, des choses comme ça, donc il fallait modifier les paramètres. Et alors moi, j'ai l'impression que je fais vraiment un blocage là-dessus. Alors tout le monde me dit « mais c'est parce qu'on le fait pas assez », et je pense, quoi, c'est toujours pareil, quelque chose qu'on fait pas souvent, enfin un outil qu'on manipule pas souvent, que quelques fois par an, moi je trouve ça difficile. Ça me suffit pas. Donc là, je me disais, faudrait que j'essaie la veille de la séance, de vraiment prendre du temps pour aller dans la salle, manipuler, même moi toute seule, quoi. Pour me dire « je sais faire ». Parce qu'en fait, j'ai l'impression que je sais pas faire. Mais en fait, comme je le refile à chaque fois, parce que quand il y a les étudiants, ben voilà, j'ai pas envie de mettre en difficulté les étudiants, sous prétexte que si je faisais une mauvaise manipulation… Enfin mettre en difficulté, oui, c'est-à-dire interférer sur leur situation. Donc c'est vrai que ça m'ennuierait. Du coup, ben, pour pas avoir ce risque-là, ben du coup je le fais pas. Et du coup, ben, j'apprends pas, quoi ! et du coup je sais moins ! (rires) Enfin c'est un cercle vicieux, quoi ! Après, les autres me disent « bon, après tout, si ça gêne pas la collègue… », bon, mais après, un jour, je vais bien me trouver avec un formateur nouveau dans l'IFSI ! (rires) Il vaut mieux anticiper ! Moi je suis plutôt toujours dans l'anticipation. Voilà. Après, il y a eu… alors comme je change de section, il y a pas d'engagement parce que au niveau du DUSI, du département universitaire de sciences infirmières, il y avait une demande pour un formateur, parce que… bref, fallait quelqu'un de l'équipe. Irène, elle m'avait pressentie, je lui ai dit « écoute, moi je vois pas trop le sens, je vais partir sur la section aide-soignant, j'ai rien à voir avec la fac ».

Parce que c'était quoi ce rôle ?

Alors sur le département universitaire, donc il y a un conseil du DUSI, qui se réunit je crois deux fois par an, et donc il y a des représentants de chaque IFSI, des trinômes. Des étudiants, des formateurs, des directrices, des adjoints, tout ça. Et on a organisé des groupes de travail. Et donc il y en a un sur la santé des étudiants, le moodle, un groupe licence, etc. Et il y a le groupe simu, qui avait permis d'avoir des financements de l'ARS. C'est ça qui a permis qu'on soit formé, à la simu et au débriefing. Et du coup, dans ces groupes-là, il y a des formateurs, des directrices, des universitaires et des étudiants. Pour essayer d'avancer sur des projets, voilà. Proposer des objectifs d'amélioration, de création de projet, des choses comme ça. Et donc Irène m'a proposé récemment de faire partie de ce groupe. Bon si j'avais été sur la section infirmière, oui, j'aurais dit oui. Mais là, non. Parce que j'aurais autre chose à faire, je débarque sur euh… et puis là, la rentrée aide-soignante, c'est janvier, donc je vais démarrer, avec une responsable qui est là que depuis un an… donc je me dis, moi, je me rajoute rien à côté. Et par contre alors ce que je voulais dire, c'est que j'ai eu une formation d'une journée sur le débriefing.

Alors oui, justement, qu'est-ce que ça t'a apporté ? (8')

Alors cette formation elle a eu lieu ici, donc effectivement ça a permis… et puis c'était que nous, il y avait pas de formateurs d'ailleurs, comme c'était en interne. Donc c'était pas mal justement en équipe de pouvoir échanger avec les formateurs de A sur cet aspect du débriefing. Qui était axé sur le débriefing difficile. Puisqu'on avait eu la théorie du débriefing… donc ça a permis de réviser. De réviser ! (*rires*) sur les attendus, enfin le… la posture du formateur… donc ça fait pas de mal quand même, de revoir les notions. Et puis, toujours pareil, moi je suis assez dans la fuite, donc les jeux de rôle, j'ai pas participé ! je me suis défilée (*rires*)

Sur le plan de ta pratique – alors même si tu ne l'as pas forcément réinvesti après parce qu'il n'y a pas encore eu de séances après cette formation – est-ce que tu penses qu'il y a des choses qui ont bougé ?

Là, juste je voulais dire, dans le tour de table, moi j'ai dit que j'avais pas rencontré d'étudiants difficiles, on n'a pas tellement de… je me demande si c'est pas plus quand même avec les professionnels… qui peuvent être réticents, ou en insécurité, comme moi je le sais bien que je veux pas passer ! Donc je sais pas si je serais une formée facile, quoi ! mais c'est vrai que j'ai pas eu le sentiment d'être en difficulté face à des étudiants vraiment récalcitrants. Ou qui veulent pas participer. Nous ils sont plutôt demandeurs. Et puis par rapport à avant, au début on était beaucoup plus dans… on les obligeait à passer. Là on est plus sur le volontariat. Surtout là, les troisième année, et les AS, c'est des groupes plus grands. De toutes façons, on sait qu'ils vont pas tous passer. Donc du coup c'est le volontariat, il y a pas cette obligation de passer. Et puis globalement, ils arrivent bien à… à pointer… si c'est pas les étudiants eux-mêmes, il y a quand même quelqu'un dans le groupe qui arrive à pointer. Moi j'ai pas le sentiment qu'on soit obligé de leur dire… bon ça arrive des fois, hein…

Toi, par rapport à ta pratique, à la façon dont tu conduis ces débriefings, est-ce que tu as le sentiment que cette séance de formation t'a amenée à questionner ce que tu faisais, la manière dont tu le faisais ? ou pas spécialement ?

Euh… Je suis pas sûre. Par contre, dans cette idée-là, en plus, on fait plus le… l'autoévaluation. De remplir le…

Le DASH ?

Le DASH. Enfin on l'a pas fait, là, à l'automne. Je crois que c'est parce que Irène, elle est quand même un peu sous l'eau aussi, et que elle a dit « ça sert à rien de remplir des papiers que je pourrais pas traiter ». Voilà. Mais du coup, pour moi, c'est peut-être bête à dire hein, mais si je savais qu'il y avait l'autoévaluation, peut-être la veille je relirais les consignes pour me remettre… pour voir vraiment si je peux m'améliorer. Mais par contre j'ai pas l'impression… enfin, je peux donner un exemple ?

Oui, bien sûr.

… mais du coup je suis en train de réfléchir… est-ce que c'était avant ou après la formation ? Non, je pense que c'était quand même avant… Parce qu'il y avait une étudiante – dans l'hémorragie, là, la séance avec les troisième année – à un moment donné, l'élève aide-soignant l'appelle – parce que c'était ça le scénario, l'élève aide-soignant devait appeler l'élève-infirmière, parce qu'il constatait que ça n'allait pas. Et donc elle arrive, elle soulève le drap et elle dit « oh ! ça a vachement saigné ! », comme ça ! Et du coup, après, ça c'est pas ressorti dans le débriefing. Moi je l'avais noté, effectivement, j'ai dit « tiens quand même, faut que je relève ça ». J'ai essayé de le faire exprimer. Et personne, même la collègue qui jouait la malade à ce moment-là, elle avait pas entendu. Voilà, j'ai quand même réussi à l'amener, sans je pense mettre en difficulté l'étudiante. Mais c'est vrai que je la connaissais l'étudiante. Et elle a quand même dit « ah mais oui, mais ma spontanéité, c'est déjà ressorti en stage, je sais qu'il faut que je fasse attention. Donc du coup, j'étais satisfaite de moi. Parce que j'avais pointé quelque chose qui existait déjà… enfin l'étudiante en avait conscience. Et du coup… enfin voilà, ça, c'est des petites choses où on se dit bon, j'ai réussi à pointer à l'ensemble du groupe, il y a pas que le technique, il y a aussi le relationnel, le positionnement. Et voilà, je me dis ben voilà, j'ai fait mon travail.

Tu as atteint ton but.

Ouais.

Dans la situation que tu décris, c'est toi qui a mis le doigt sur cette chose-là ? ou c'est l'étudiante qui…

Alors, oui, voilà. Et c'est vrai que… oui, ça devait être après la formation… parce que je me suis dit que là, il fallait que je le pointe, et comment je l'amène… Et du coup, j'ai utilisé ce qu'on nous avait conseillé. Donc c'était après.

Comment tu l'as utilisé ?

J'ai déjà essayé de voir si c'était… euh… alors c'est difficile parce que du coup, j'ai pas réfléchi à ça mais euh… faut que j'essaie de me remémorer… oui, voilà, c'est ça, c'était après la formation, parce que c'était… comment c'était le terme ? oui, c'était les compétences non techniques. Terme que je n'utilisais pas avant. Et je pense que c'est mieux que de dire « ben au niveau de la relation ? », de dire plutôt « alors au niveau des compétences non techniques ». Parce qu'avant j'aurais dit « bon alors au niveau de la relation, qu'est-ce que vous avez dit ? », et là ça pointe déjà… c'est peut-être plutôt… on est vraiment sur la personne. Que amener compétences non techniques, voilà si… parce que en introduction, on l'avait annoncé aussi, en briefing, qu'on était sur les compétences techniques et compétences non techniques. Parce que en plus c'était axé collaboration.

Oui, c'était annoncé comme ça, d'accord.

Oui, alors voilà, ça me confirme que c'était bien après. Parce que avant j'utilisais pas ce terme-là.

Donc ce qui veut dire que la formation t'amené un petit peu d'étayage théorique, c'est ça ?

Oui.

Que tu as pu réutiliser.

Oui. Tout à fait.

Et en quoi ça t'a aidée dans la pratique ?

Euh… là après par contre, pour l'amener, je le faisais déjà avant, c'est de dire d'abord aux autres « est-ce que vous avez repéré… ? » ce que l'étudiant n'avait pas su dire. Du coup j'ai demandé aux autres « est-ce que vous avez repéré quelque chose ? », « non », la collègue, je la regarde, elle me dit « je sais pas ce que tu veux dire ! » (*rires*). Bon, alors y a que moi ! Alors je dis « c'est normal, toi, tu étais la patiente, tu étais en train de parler… ». Donc du coup, après j'ai amené… alors j'ai essayé de… « vous avez soulevé le drap… », enfin, j'ai pas donné la réponse. « Vous avez soulevé le drap pour regarder le pansement », donc positif, renforcement positif. C'était ce qu'il fallait faire effectivement pour constater qu'est-ce qui se passait. Et là, il y a une étudiante qui a dit : « ah oui, mais alors là comment tu as dit ? Tu as dit quelque chose… ». Elle se rappelait pas le mot mais elle se rappelait qu'elle avait dit quelque chose. Donc c'est l'étudiante du groupe qui a amené. Et le mot c'était « vachement ». Mais du coup, il y avait quand même cette recherche du groupe. De dire qu'il s'est passé quelque chose à ce moment-là.

Donc en fait, tu les as fait se remémorer ce moment-là et cette parole-là que tu jugeais…

Pas adaptée. Vis-à-vis de la patiente qui était consciente.

Et là, tu as le sentiment que c'est un indice de bonne pratique de ta part ?

Oui, parce que du coup, je pense que les autres ont été interpellés, enfin tout le monde a été interpellé, finalement. Et que ça peut marquer. Donc c'est des éléments qui peuvent être retenus. Voilà. Pour donner un exemple.

OK. Alors par rapport à ces indices qui montrent que ta pratique a pu bouger un peu, est-ce qu'il y en a eu d'autres éventuellement ? (18')

J'ai fait qu'une séance… là tout de suite, je vois pas.

Le fait de travailler en co-animation, donc tu as travaillé avec plusieurs de tes collègues. Alors tu as parlé tout à l'heure du soutien technique que tu attendais de tes collègues. Est-ce qu'il y a d'autres choses dans la co-animations qui ont fait que ta pratique a pu évoluer ? que ce soit dans la simulation mais aussi dans d'autres formats pédagogiques, du fait de ce travail en binôme avec un autre formateur ?

Alors comme ça de but en blanc, je pense pas. Alors… voyons voir… (*rires*) le fait d'être en co-animation… non. Là sur les TD que j'ai pu faire, non, je vois pas.

OK. Par rapport au groupe de travail, qui se réunit toujours, tu n'en fais pas partie.

Non.

Tu avais évoqué, dans les entretiens précédents, que finalement tu aimerais bien participer à la conception des scénarii parce que justement ça te permettrait peut-être – dans ce que tu avais dit – de mieux voir les objectifs à atteindre…

Oui, oui, oui, oui.

Tu as pu avancer par rapport à ça ?

Non, pas pour l'instant. Après c'est vrai que le groupe continue, mais très restreint. Là, je pense que pour l'année prochaine, je pense que je pourrais éventuellement demander à y participer, mais là en fait avec le changement de section, je souhaitais pas…

Mais même sans forcément faire partie du groupe, la question de participer à l'écriture des scénarios, c'est quelque chose qui n'a pas pu se faire ou auquel tu n'as pas souhaité participer ?

Ben là… c'est plutôt… d'une part on n'est pas sollicité quand on n'est pas dans le groupe, et d'autre part on n'a pas le temps de faire plus que ce qu'on a comme activité, je pense aussi. C'est pas une priorité finalement. Par rapport à d'autres choses. Par contre, enfin moi, je transmets toujours à Irène des petites choses qui… voilà, que je mettrais autrement, des choses comme ça que je lui fais remonter. Mais comme je fais pour les autres TD. Dès qu'il y a un truc, je fais remonter.

Est-ce qu'il y a, dans des réunions pédagogiques que vous pouvez avoir en équipe, est-ce que la simulation est abordée sous l'angle pédagogique ? en dehors de cette formation qui a eu lieu qui vous a permis d'en parler… est-ce qu'en dehors de ça, il y a des questionnements qui sont posés ?

Pas beaucoup. Cette année, sur les journées pédagogiques, j'ai pas mémoire qu'on en ai parlé. Alors il y a eu la question du nombre d'étudiants. Irène elle m'a demandé mon avis, moi je lui ai dit que pour moi, ils peuvent être plus que six. Même si on en mettait que huit, ça permettrait de faire – alors j'ai pas calculé hein – mais deux, trois séances en moins, c'est toujours ça de pris. Sauf que le groupe a pas validé. Alors s'est posée la question : « est-ce qu'on fait des groupes un peu plus importants ? », sans aller à douze, hein, mais huit, dix. C'était en question, parce que c'est vrai que c'est quand même chronophage, quoi. Et alors ça c'est quelque chose que j'accepte, quoi, c'est la décision du groupe. Voilà. Mais je me dis, finalement, j'ai du mal à comprendre, quoi. Parce que moi, j'ai cru comprendre, dans les documents que j'ai pu lire, ça montrait que les apprenants apprenaient même si ils agissaient pas. Tout le monde se plaint qu'on a une charge de travail, mais on n'arrive pas à réduire le nombre de séances. Donc je comprends pas.

Et tu n'as pas pu en discuter justement avec les membres du groupe ?

On en a parlé une fois au self, mais voilà.

De façon informelle.

De façon informelle. Et donc la raison qui a été donnée, c'est qu'on veut qu'ils passent tous une fois. Sauf que comme on contrôle pas chaque année, qui passe, ben pour moi, l'argument est pas recevable. Si vraiment c'était ça, ben ça voudrait dire qu'il faudrait qu'on fasse un tableau de traçabilité de qui est passé. Et quand on vient en formation et qu'on a le groupe, on sache « ah vous vous êtes passé l'année dernière, ben faut que ça soit quelqu'un d'autre. Or on n'est pas dans cet axe-là puisqu'on est sur le volontariat. Donc il y a une contre-sens, je trouve. […] Par contre on va mettre en place – alors ça je pense pas le faire – c'est simu pour la réactualisation de l'AFGSU en troisième année. Alors ça c'est planifié en 2017. Mais moi je me suis pas positionnée dessus. Compte-tenu que je me dis que c'est un truc d'urgence, et qu'il va falloir manipuler le Simpad ! (*rires*)

Ça, c'est vraiment pour toi un motif de désengagement…

Ah oui ! alors là, j'ai l'excuse que je suis sur la formation aide-soignante ! (*rires*) Je suis claire avec ça dans ma tête. C'est tout à fait conscient.

Ça, ça peut être un frein à ton engagement ?

Ah oui, d'ailleurs, je l'ai mis dans mon entretien annuel avec la directrice. Parce qu'on a un truc, là, avec des croix. Ça reste effectivement un frein. Ça reste un frein. […]

Très bien, je te propose qu'on en reste là. Je te remercie. *Fin de l'entretien.* ***(SUITE DANS LE TOME 2B)***