Une image contenant texte, clipart

Description générée automatiquementUne image contenant texte

Description générée automatiquement

RECHERCHE ET PERSPECTIVES

Quel est le rôle de la motivation dans le développement de l’autonomie des étudiants de la *Nursing Team Academy* ? Étude dans une formation en soins infirmiers innovante basée sur l’apprentissage par l’action en équipe

*What is the role of motivation in the autonomy’s development of Nursing Team Academy students? A study in an innovative nursing education based on team learning by doing*

Aurélien Chion

Mémoire présenté en vue de l’obtention du master de pédagogie en sciences de la santé

Centre de formation et de recherche en pédagogie des sciences de la santé, Faculté de médecine, Université de Strasbourg, France

Supervisé par Isabelle SEBRI

2021-2022

Nom de l’auteur : Aurélien Chion

Étudiant en master 2 de pédagogie en sciences de la santé

Adresse : Rue de Condémines 55, 1950 Sion, Suisse

Courriel : [aurelien.chion@mail.ch](mailto:aurelien.chion@mail.ch)

Téléphone : 0041 791095597

**Résumé – Contexte :** Cet article de recherche s’appuie sur l’étude du dispositif novateur de formation en soins infirmiers *Nursing Team Academy*, mis en place en 2019, à la Haute École de Santé de Sion, en Suisse. A notre connaissance, il s’agit de la première formation en soins infirmiers au monde, basée sur l’apprentissage par l’action en équipe, selon le modèle éducatif finlandais *Tiimiakatemia*. Dans un paradigme socio-constructiviste, les étudiants co-construisent leur dispositif de formation avec les coachs qui sont garants du cadre et de l’accompagnement pédagogique. Les étudiants développent les compétences métiers, mais également cinq compétences transverses appelées *soft skills* qui sont l’autonomie, la responsabilité, la créativité, la curiosité et l’esprit d’équipe. **Objectif :** L’objectif de cette étude est de comprendre quel est le rôle de la motivation dans le développement de l’autonomie des étudiants. **Méthodes :** Une étude qualitative observationnelle prospective par entretiens individualisés a été réalisée auprès des étudiants de la *Nursing Team Academy*. Une approche inspirée de la phénoménologie interprétative a été choisie pour la mener. L’analyse a été effectuée selon un processus itératif avec une approche idiographique. **Résultats :** L’accompagnement pédagogique des coachs, l’apprentissage par l’action en équipe, la motivation et le développement de l’étudiant sont les piliers centraux et transversaux de son autonomisation. **Conclusion :** Cette étude apporte des données utilisables, à des fins de réflexions pédagogiques et éducatives sur ce dispositif de formation innovant, dont la motivation des étudiants est essentielle.

**Mots clefs :** *Nursing Team Academy*, autonomie, coach, motivation, apprentissage par l’action en équipe

**Abstract - Background:** This research article is based on the study of the innovative nursing education system, Nursing Team Academy, implemented in 2019, at the Haute École de Santé of Sion, Switzerland. To our knowledge, this is the first nursing education program based on team learning by doing in the world, developped according to the Finnish Tiimiakatemia educational model. In a socio-constructivist paradigm, students co-construct their training system with coaches who are responsible for the framework and pedagogical support. Students develop not only the professional skills but also five transversal skills called soft skills which are autonomy, responsibility, creativity, curiosity and team spirit. **Objective:** The aim of this study is to understand the role of motivation in the student’s autonomy development. **Methods:** A prospective observational qualitative study using individualized interviews was conducted with the Nursing Team Academy’s students. An approach inspired by interpretive phenomenology was chosen to conduct the study. Data analysis were conducted in an iterative process with an idiographic approach. **Results:** Pedagogical support of the coaches, team learning by doing, motivation and student development are the central and transversal pillars of student empowerment. **Conclusion:** This study provides usable data for pedagogical and educational reflections on this innovative training system, for which student motivation is essential.

**Keywords:** Nursing Team Academy, autonomy, coach, motivation, team learning by doing

**Introduction**

**De *Team Academy* à *Nursing Team Academy*, de la Finlande à la Suisse**

Le concept éducatif singulier de *Team Academy* est né en 1993 à l’Université des sciences appliquées de Jyväskylä en Finlande. Le modèle *Tiimiakatemia*, *Team Academy* en finnois, est à l’origine destiné à la formation à l’entreprenariat [1]. Il est devenu aujourd’hui une alternative dans la formation en business et en management [2,3]. Depuis bientôt trois décennies, il s’est développé en Finlande, mais aussi en Europe et dans le monde, dans seize pays sur quatre continents [4]. La pédagogie *Team Academy* est basée sur l’apprentissage par l’action [1-7] en équipe*.* L’expérience humaine est le fondement de l’apprentissage par l’action, d’autant plus quand elle est collaborative [5]. *Team Academy* est considérée comme un modèle pédagogique innovant, qui renforce la connectivité sociale, ainsi que l'apprentissage expérientiel centré sur l'étudiant et le travail en équipe [3,4].

En 2019, le modèle *Team Academy* est adapté aux professions de la santé à Sion en Suisse, avec la création du dispositif *Nursing Team Academy* (*NTA*) pour la formation infirmière. Comme la formation infirmière classique, le cursus novateur *NTA* dure trois années et mène au titre de Bachelor en soins infirmiers. Son objectif est de former des professionnels compétents, autonomes et réflexifs, capables de s’adapter et de répondre aux besoins en santé de la population [6]. Le contenu de la formation est basé sur le plan d’études cadre Bachelor en soins infirmiers [8], mais le programme a été repensé et adapté, selon le modèle *Team Academy.* Pour ce faire, il met en exergue unprocessus de formation évolutif, dont le rôle de manager est central, avec le développement du *leadership* clinique interprofessionnel et une gestion de projets, tout au long du cursus [6]. Durant ces trois années, six périodes de formation pratique sont planifiées. Chacune de ces périodes dure six semaines les deux premières années et huit semaines la dernière année. Hormis durant les périodes de formation pratique, les étudiants ont trois journées par semaine de présence obligatoire le premier semestre, puis deux journées par semaine pour le reste de la formation. Ce sont les étudiants qui choisissent les sujets à aborder durant ces journées et qui les ont préparées en amont, en effectuant les recherches nécessaires. Durant ces journées, les étudiants co-construisent leur formation et les coachs présents en sont les garants. Le reste du temps, ils s’organisent en équipe de manière autonome, travaillent sur les projets et préparent les évaluations. Les modalités d’évaluation formatives et sommatives des étudiants sont multiples et variées. En plus des évaluations durant les périodes de formation pratique, ils sont évalués par de la simulation, des évaluations cliniques objectives structurées, des essais individuels et de groupe, des oraux individuels et de groupe, des quiz et par leur e-Portfolio durant toute la formation [6].

**Les coachs, garants du cadre et de l’accompagnement pédagogique**

Les étudiants ne sont pas suivis par des enseignants ou des professeurs, mais par des coachs [1-7,9]. Les coachs transmettent très peu de connaissances et se positionnent comme une équipe d’apprenants. Ils guident les étudiants dans leurs recherches et sont garants du cadre pédagogique [7]. Le rôle du coach est de faciliter à la fois le processus de développement de l'équipe dans son ensemble, mais aussi d’aider chacun de ses membres à apprendre et à s’épanouir [9]. Le coach adopte un comportement non interventionniste et non hiérarchique avec les étudiants [10]. Il doit favoriser des environnements et des pratiques d'apprentissage qui sont véritablement centrés sur l'apprenant [9]. Il doit soutenir, encourager, réfléchir, défier, motiver et également demander et proposer des théories d’apprentissage. Le processus de coaching n’est pas une approche monolithique et l’objectif prioritaire est de développer la capacité de dialogue de l'équipe [4]. L’équipe de coachs a également pour mission d’accompagner l’étudiant et l’équipe dans le développement de leur autonomie [6,10].

**Une dynamique d’équipe dans un paradigme de l’apprentissage socio-constructiviste**

Le dispositif pédagogique de formation *NTA* s’inscrit dans une approche socio-constructiviste [6]. Dans le processus d’apprentissage des étudiants, les interactions sociales sont une composante essentielle à la construction des connaissances [11]. Par une dynamique collective caractéristique du modèle *Team Academy,* les échanges entre pairs favorisent la promotion et le maintien du concept de micro-culture [1,3]. Dans celui-ci, les pratiques pédagogiques et culturelles coexistent dans un environnement bienveillant et respectueux. *« Ainsi l’enjeu d’une formation basée sur l’apprentissage par l’action consiste à créer et entretenir cette dynamique collective d’équipe et de communauté au-delà du concept de promotion ou de classe d’une formation traditionnelle »* [5].

**Le développement des *soft skills* dont l’autonomie**

En plus des compétences métier, appelées *hard skills*, le dispositif *NTA* ajoute le développement et l’évaluation systématique de compétences transverses appelées *soft skills*. Les *soft skills* choisis pour la *NTA* sont la responsabilité, l’autonomie, la créativité, la curiosité et l’esprit d’équipe et sont détaillés dans un référentiel de compétence [6]*.* Le rôle des *soft skills* a été mis en lumière dans bien des domaines comme la compétitivité, la confiance, la motivation au travail, la culture d’entreprise, la prévention du burn-out et l’éthique [12]. Dans le cadre restreint de cet article, c’est le développement de l’autonomie qui va nous intéresser. Dans le dossier pédagogique de la *NTA,* l’autonomie est définie comme suit : *« une personne autonome est capable d’agir par elle-même, de répondre à ses propres besoins sans être influencée »* [6].

**La dynamique motivationnelle**

La motivation est un phénomène complexe dont les sources sont nombreuses [13]. Par conséquent, aucune définition ne fait consensus. La motivation d’un étudiant influence l’efficacité de ses stratégies d’apprentissage, sa persévérance en cas de problèmes et sa performance[14]. En sciences de l’éducation, Rolland Viau [13] propose une approche sociocognitive de la motivation intitulée dynamique motivationnelle [13-16]. La figure 1 schématise le modèle de la dynamique motivationnelle de Viau [13]. Dans celui-ci, les principales sources de la dynamique motivationnelle de l’étudiant sont sa perception de la valeur de l’activité, la perception qu’il a de sa compétence à la réussir et sa perception de contrôlabilité sur l’activité [13-15]. Ces perceptions se manifestent par l’engagement cognitif, la persévérance et finalement l’apprentissage de l’étudiant. Des facteurs externes comme ceux relatifs à la classe, vont également influencer la dynamique motivationnelle de l’étudiant [13]. Avec l’objectif d’explorer le lien entre autonomie et motivation, ce modèle a été choisi au regard de sa méthode et de sa valeur pratique et effective. Il apporte de surcroît des pistes de réflexions et des leviers d’actions, pour agir positivement sur les trois sources de la dynamique motivationnelle [13-15].

Un nombre limité d’études reposent sur une approche qualitative de la motivation des étudiants en sciences de la santé. L’un des enjeux de cet article est donc de produire des connaissances utilisables, à des fins de réflexions éducatives et pédagogiques, pour la formation des étudiants [16]. Pour ce faire, nous allons nous questionner sur le rôle de la motivation dans le développement de l’autonomie des étudiants de la *NTA.* En effet,l’autonomie est reconnue comme une compétence à part entière dans cette formation et s’inscrit dans les objectifs pédagogiques. Nous allons identifier des enjeux ainsi que des leviers et des freins à son développement. Nous allons également étudier le fonctionnement du dispositif de formation *NTA* et fournir la première étude de ce type.

**Méthodes**

Une étude qualitative observationnelle prospective a été réalisée afin de recueillir les informations nécessaires à la rédaction de cet article. Une approche inspirée de la phénoménologie interprétative a été choisie comme méthode de recueil, d’analyse et d’interprétation des données. Pour ce faire, cette étude s’est appuyée sur plusieurs ouvrages [17-19] et a suivi les lignes directrices *« consolidated criteria for reporting qualitative research »* [20].

**Recueil des données**

Dix entretiens individuels semi-dirigés ont été menés pour réaliser cette étude. Le critère d’inclusion était d’avoir participé à la formation *NTA*. L’enquêteur avait accès à toute la population d’étude et les entretiens ont été réalisés auprès des dix premiers étudiants volontaires. L’échantillon raisonné [17] était composé de cinq étudiants de deuxième année et cinq étudiants de première année. Deux des cinq étudiants de première année avaient effectué un changement de formation, pour rejoindre le cursus classique, quelques semaines avant l’entretien. L’objectif de cet échantillonnage était d’obtenir une triangulation des données [18], en interrogeant également des étudiants qui ont quitté la formation *NTA*. La population d’étude est détaillée dans le tableau I. Les participants ont tous été contactés par courriel le 15.02.2022 et sept ont répondu positivement. Trois étudiants ont ensuite répondu positivement à la suite d’une demande orale de l’enquêteur le 29.03.2022. Les entretiens se sont tous déroulés en face à face dans une des salles de la Haute École de Santé (HEdS) de Sion. Les participants n’ont pas été informés de la question de recherche, mais connaissaient le motif, qui était d’étudier le fonctionnement de la formation *NTA*. La collecte des données a été menée entre février et avril 2022. La durée des dix entretiens individuels de cette étude était comprise entre 37 et 99 minutes, avec une durée moyenne de 66 minutes. Le guide d’entretien a été élaboré par l’enquêteur et sa superviseure en fonction des objectifs de l’étude. Les questions étaient orientées sur la formation des étudiants, leurs vécus, mais également sur les changements entre le début de la formation et le moment de l’entretien. Elles appelaient des réponses ouvertes. Le guide d’entretien a été testé au préalable hors de la population d’étude et a évolué en fonction de l’émergence et de la découverte des nouveaux thèmes [17]. Chacune des modifications a été consignée dans le tableau II.

Tous les participants à l’étude ont signé le formulaire de consentement éclairé en début d’entretien. Les entretiens ont été enregistrés et les enregistrements audios ont été détruits après leur retranscription intégrale. Tous les entretiens ont été anonymisés durant la retranscription par la suppression de tous les noms propres et des éléments très particuliers qui ont été remplacés par des codes [17].

**Traitement et analyse des données**

Le recueil et l’analyse des données ont été effectués manuellement à l’aide du logiciel Microsoft Word, selon un processus itératif. Par une méthode inspirée de la phénoménologie interprétative, le récit des participants, appelé verbatim, a été analysé selon une approche idiographique. Chaque entretien a donc été lu intégralement à plusieurs reprises et analysé individuellement, afin de *« plonger dans le monde singulier du participant à travers son récit »* [17]. Le verbatim a été analysé pour faire émerger les thèmes, qui ont permis de traduire et de regrouper les réponses des interviewés en concepts. À la suite de cette analyse verticale, une analyse horizontale a été effectuée en recherchant les liens avec les analyses des entretiens précédents. Les thèmes ont enfin été regroupés en catégories. Au regard de la méthode choisie, la saturation des données n’a pas pu être atteinte [17]. Néanmoins, aucun nouveau thème n’est apparu après l’analyse du septième entretien.

Une fois l’analyse terminée et après avoir effectué le dernier entretien de cette étude, les résultats ont été transmis aux participants. Chaque étudiant a eu en retour tous les documents concernant son entretien, ainsi qu’un document explicatif des thèmes. Les dix participants ont donné un feedback au chercheur.

**Résultats**

L’échantillon comprenait sept femmes et trois hommes, avec une moyenne d’âge des participants de 26 ans. L’objectif de cette étude était d’étudier le rôle de la motivation dans le processus de développement de l’autonomie des étudiants. C’était donc l’évolution que les participants avaient décrite, entre le début de la formation et le moment de l’entretien, qui avait retenu toute notre attention.

**Un premier semestre difficile**

Les dix participants ont décrit des difficultés importantes, diverses et variées, essentiellement durant le premier semestre de la formation. Ils ont perçu ces difficultés à différents niveaux comme l’efficacité, le sens, la gestion de liberté offerte par le cadre et la motivation. Nous avons constaté que les huit étudiants qui sont restés dans le cursus les ont ensuite surmontées et leurs perceptions se sont améliorés.

La perception d’efficacité des dix étudiants interviewés était négative au début de la formation : *« J'ai eu l'impression de stagner pendant un bon moment »* (E3). *« Je me suis dit que j'arriverai à la fin des trois ans sans rien savoir du tout »* (E6). Pour les étudiants toujours présents dans le cursus et après un temps d’adaptation, leur perception d’efficacité est devenue positive : *« On est passé de 20 % d'efficacité à 80% »* (E7). *« Comment est-ce que réellement j'allais pouvoir être compétente ensuite ? Et maintenant la différence c'est que je suis convaincue. Je suis convaincue que ça fonctionne et que j'emmagasine des savoirs »* (E2).

Le même constat a été fait pour la perception du sens chez neuf des dix étudiants interviewés. Au début de la formation, elle était négative : *« Voilà c'était compliqué parce qu'on ne voyait pas le sens »* (E2). Après un certain temps, elle est devenue positive pour les huit étudiants toujours dans le cursus : *« Tout ce que j'ai fait au début qui me semblait complètement abstrait... Maintenant je vois le sens »* (E5).

Tous les étudiants ont souligné l’importance de la liberté offerte dans la co-construction du dispositif. Au début de la formation, elle était perçue à la fois négativement par cinq participants et positivement par les cinq autres. Les étudiants qui la décrivaient négativement insistaient sur l’autonomie forcée par le cadre pédagogique : *« Mais là, il fallait tout gérer »* (E10). *« Ce n’est pas possible qu'on soit totalement lâché comme ça et qu'on vous dise débrouillez-vous »* (E6). *« La difficulté c'est qu'on ne sait pas du tout où on nous attend, si on en a trop, pas assez, si on passe à côté de choses »* (E3). Au contraire, les cinq autres la percevaient positivement : *« Tout le monde est plus motivé de voir son avis pris en compte »* (E5). Les huit étudiants toujours dans le cursus, ont ensuite décrit cette liberté et cette autonomie positivement : *« Le fait qu'on soit autonome, qu'on est libre dans ce qu'on fait c'est waouh, c'est génial »* (E8). *« Je trouve génial c'est que finalement on décide de ce qu'on voit et avec qui on le voit »* (E10).

Les huit étudiants qui sont restés dans le cursus *NTA* ont décritdes changements motivationnels, entre le début de la formation et le moment de l’entretien *: « Parce qu'au début de la première année, je ne comprenais rien, je n’avais pas forcément autant plaisir que maintenant »* (E2*).  « Et au final j'ai passé mille fois plus d'heures à travailler là-dessus que ce que j'aurai pu. Par ce que ça m’intéressait vraiment, donc au final c’est du plaisir et c’est même plus du travail »* (E2).Par ailleurs, les deux étudiantes qui ont quitté la *NTA* pour rejoindre le cursus classique, ont décrit peu de changements motivationnels : *« J'ai fait le bilan de ce premier semestre... Qu'est-ce que j'ai appris en tant qu'infirmier... Et dans trois ans, où est-ce qu'on est attendu... Et je me suis dit franchement ça a pris beaucoup trop de temps à se mettre en place... »* (E4).

**Les coachs et l’équipe au service du développement de l’autonomie**

Pour faire face à ces difficultés et développer leur autonomie, les étudiants ont souligné l’importance de la dynamique d’équipe et de l’accompagnement des coachs.

Vivre la dynamique d’équipe a été difficile pour tous les étudiants au début de la formation : *« Oui ça rajoute vraiment une difficulté, c'est le groupe »* (E4). *« Il faut vraiment travailler ensemble. Au début, ce n’était vraiment pas évident »* (E7). Cette dynamique a ensuite été positive et favorable au développement de leur autonomie : *« Tu te rends compte qu’ensemble tu arrives, mais seul c'est difficile »* (E1). *« Certains c'était par la pression du groupe souvent qu’ils deviennent autonomes »* (E4). *« On est tous autonomes ! On sait ce qu'on a à faire et on a défini nous-mêmes nos propres règles de vie ensemble et ça fonctionne comme ça »* (E2).

Les étudiants ont souligné l’importance de l’accompagnement pédagogique des coachs qui a été positif et favorable au développement de leur autonomie. L’équipe de coach était décrite comme : *« Une lanterne qui s'allume à des moments où tu as besoin. Tu la suis sur quelques mètres où tu as besoin et après elle part parce que tu peux te débrouiller tout seul... »* (E10)*. « Qui te guide, qui ne te donne pas la solution, qui pose les questions, avec qui tu peux dialoguer, qui t'es égale, qui savent te dire non là je ne sais pas et on va chercher ensemble, qui respecte le groupe et les individus... ça c'est vraiment enrichissant »* (E5).

**Le développement personnel et professionnel des étudiants**

Les étudiants ont décrit l’apprentissage par l’erreur, l’investissement personnel et l’expression des émotions comme des sources de leur développement personnel et professionnel.

Tous les participants ont explicité l’importance de l’expression et de la prise en compte des émotions dans la formation : *« Moi je remarque que j'ai beaucoup évolué sur ma gestion des émotions. Je suis contente d'avoir appris ça parce que je pense que je l'aurais appris nulle part ailleurs »* (E9). *« Ça c'est une richesse au niveau de tout ce qui est introspection, gestion des émotions. Apprendre déjà à reconnaître ses émotions, apprendre à vivre en communauté »* (E2).

Les étudiants qui sont restés dans le cursus ont décrit l’apprentissage par l’action et par l’erreur, avec notamment les projets, comme source de progrès : *« Et puis quand je vois les autres, on grandit à travers ce projet »* (E2). *« C'est une chose qu'on apprend beaucoup, c'est en faisant en fait. On nous laisse faire et ça pour moi, c'est la meilleure méthode pour apprendre, c'est qu'on nous laisse faire, on tombe dans l'erreur, et là on a appris »* (E8). *« C’est un endroit où je me sens libre d'échouer et d'apprendre par l'erreur […] l'apprentissage par l'erreur il est toujours là, mais j'en fais moins (rire) »* (E9).

Les étudiants toujours présents dans la formation ont souligné l’investissement personnel et la nécessité de persévérer dans la formation : *« Il faut être un peu tenace pour avoir des résultats » (E5). « Je vis NTA, même pendant mes vacances, je pense à la classe. »* (E2). *« Je pense que pendant ces trois ans je vivrai Team Academy tout le temps, enfin même les vacances je suis ici »* (E9). Ils ont décrit une autonomie et une efficacité qui ont évoluées positivement entre le début de la formation et le moment de l’entretien. Cependant, le nombre d’heures passées à travailler n’a pas changé : *« Je gère beaucoup mieux mon temps sur les jours de non-présence de coach »* (E10). Les participants ont déclaré avoir travaillé en moyenne entre 35 et 40 heures par semaine depuis le début de la formation.

Tous les étudiants ont décrit l’importance de l’autonomie, mais aussi des autres *soft skills* : *« Je pense que ce sont des soft skills qui résument bien la team, mais qui sont très bien transposables à la pratique aussi, et à la vie privée »* (E7). *« C’est que tu sors avec tous les soft skills, toutes ces compétences transversales que tu n'as pas ailleurs je pense »* (E5). Les étudiants toujours dans le cursus ont enfin souligné leur progression dans le développement de leurs compétences et leur professionnalisation : *« En un an et demi, les choses payent, mes compétences augmentent, mais il y a encore du boulot... »* (E1). *« C'est qu'on apprend un maximum de compétences en un minimum de temps… »* (E5). *« On apprend à être des professionnels de la santé, mais en apprenant par soi-même »* (E7).

**Discussion**

Cette étude a pour objectif de comprendre quel est le rôle de la motivation dans le développement de l’autonomie des étudiants de la *NTA*. Le changement motivationnel, ainsi que le développement personnel et professionnel des étudiants, sont les résultats de l’analyse inductive. L’accompagnement pédagogique, ainsi que l’apprentissage en équipe, sont les résultats de l’analyse déductive.

**Discussion des résultats et implications potentielles**

Cette étude montre que les perceptions du sens et d’efficacité des étudiants ont été négatives durant le premier semestre. Elles sont respectivement les perceptions de la valeur de la tâche et de compétence du modèle de Viau [13]. La perception de la liberté offerte dans la co-construction du dispositif est importante pour tous les étudiants. Elle est justifiée par le cadre pédagogique qui a pour objectif le développement de l’autonomie des étudiants. Elle correspond à la perception de contrôlabilité du modèle de Viau [13] qui a un lien direct avec l’autonomie. Cependant, les résultats de cette étude montrent qu’au début de la formation, elle est perçue positivement par seulement la moitié des étudiants. Pour l’autre moitié, elle impacte négativement leur dynamique motivationnelle. Les trois perceptions, valeur de la tâche, efficacité et contrôlabilité, s’influencent réciproquement et dans le cas de cette étude, il en résulte une dynamique motivationnelle dysfonctionnelle [13] des étudiants, au début de la formation. D’importants changements motivationnels sont ensuite constatés pour tous les étudiants toujours présents dans le cursus. Leurs perceptions sont devenues positives et leur dynamique motivationnelle fonctionnelle.

Les résultats de cette étude soulignent l’importance de l’accompagnement pédagogique et de l’apprentissage par l’action en équipe, sur le développement de l’autonomie des étudiants. Ces résultats rejoignent ceux d’études similaires, menées auprès des étudiants de la *Team Academy* en entrepreneuriat de Strasbourg en France [5,7]. D’après le modèle de Viau [13], il s’agit des facteurs relatifs à la classe, externes à l’étudiant. Ils influencent ses perceptions et donc sa dynamique motivationnelle. Le modèle de Viau apporte, de surcroît, des outils pour agir positivement sur les trois sources de la dynamique motivationnelle des étudiants [13-15].

Le cadre pédagogique très libre et autonomisant engendre des difficultés importantes au début de la formation pour tous les étudiants. L’apprentissage par l’action en équipe et l’accompagnement des coachs sont les leviers du développement de l’autonomie des étudiants, mais également de leur motivation. De plus, un investissement personnel et de la persévérance leur sont nécessaires. Dans le modèle de Viau, ces deux composantes sont des manifestations de la dynamique motivationnelle [13]. Il en résulte un développement personnel et professionnel des étudiants qui est également le résultat de leur travail d’expression des émotions.

La motivation des étudiants a donc un rôle essentiel dans le développement de leur autonomie. La dynamique motivationnelle de l’étudiant influence l’autonomie par ses perceptions et ses manifestations, mais également par ses facteurs externes. Elle va donc impacter le développement de l’autonomie de l’étudiant, mais également son développement personnel et professionnel. La figure 2 schématise l’explication des résultats de cette étude.

**Limites et forces de l’étude**

Les entretiens individuels basés sur le vécu des participants ont permis l’émergence d’éléments de réponse à la question de recherche. Ils ont également permis d’identifier des freins et des leviers ainsi que des pistes d’amélioration.

Concernant la fiabilité des résultats, l’analyse a bien été guidée par le cadre théorique et la question de recherche. Le chercheur connaissait huit des dix participants avant les entretiens dans le cadre de son activité de vacataire pour la HEdS. Il a effectué plusieurs journées d’enseignement clinique auprès des étudiants *NTA* de deuxième année et deux journées de simulation auprès des étudiants *NTA* de première année. Il connaissait également un des étudiants de deuxième année dans le cadre de son activité clinique, en tant que responsable de stage durant six semaines.

Concernant la crédibilité des résultats, le chercheur a effectué seul et en alternance le recueil et l’analyse des données. Pour une triangulation des chercheurs et afin de limiter le biais d’interprétation subjective, la superviseure de cette étude s’est impliquée dans l’analyse des quatre premiers entretiens, ainsi que pour l’identification des thèmes. Une des protagonistes des études effectuées sur la *Team Academy* de Strasbourg [5,7] s’est également impliquée dans les résultats et la discussion de cet article. De plus, tous les documents de retranscription et d’analyse des entretiens, ont été retournés aux participants. Ils ont tous fait un retour au chercheur et confirmé la justesse des interprétations. Même s’il s’est forcé d’être le plus impartial et le plus transparent possible, ses valeurs humaines ressortent probablement dans l’article.

Concernant la cohérence externe et la transférabilité, les résultats rejoignent, sans ambivalence, les données de la littérature concernant le modèle *Team Academy.* Ils apportent des précisions et des pistes de réflexions quant à son adaptation inédite à la formation infirmière, mais pas seulement. Les résultats de cette étude sont possiblement transférables à d’autres dispositifs de formation basés sur l’apprentissage par l’action et le socio-constructivisme.

**Apports et perspectives de recherche**

La motivation des étudiants en sciences de la santé est un objet récent de recherche, avec un nombre limité de travaux reposant sur une approche qualitative. Cette étude s’inscrit donc dans la production de connaissances utilisables, à des fins de réflexions éducatives et pédagogiques, pour la formation des étudiants [16]. Nous pourrions compléter ce travail par une recherche quantitative, afin de mesurer la motivation des étudiants à différents moments de la formation. Pour ce faire, un questionnaire, pourrait être distribué aux étudiants du cursus *NTA.* Les étudiants du cursus classique pourraient également être inclus à cette étude, afin comparer les deux cohortes. Il existe également trois autres programmes *Team Academy* dans le canton du Valais en Suisse. La *Business Team Academy* qui a été la première en 2017 et mène à un Bachelor en économie d’entreprise. La *Social Team Academy* qui mène à un Bachelor en travail social et la *Digital Team Academy* qui mène à un Bachelor en informatique de gestion. Ces deux dernières formations ont été lancées en 2021. Il serait également intéressant de croiser les recherches sur ces différentes cohortes ouvrant ainsi d’infinies possibilités.

Il s’agit de la première étude de ce type sur le dispositif de formation *NTA*. Par sa méthodologie et son cadre théorique, elle apporte des données, mais également des pistes de réflexions sur ce dispositif de formation. Il serait intéressant d’approfondir l’importance de l’expression des émotions décrites par les étudiants. De plus, ces résultats ont été obtenus par les déclarations des étudiants. Il serait souhaitable de trianguler les données en menant des études auprès des coachs et des milieux pratiques.

**Conclusion**

Cet article a pour ambition d’améliorer la compréhension du rôle de la motivation dans le développement de l’autonomie des étudiants de la *NTA.* Grâce à la mise en œuvre d’entretiens semi-dirigés, les données ont été récoltées et analysées par une méthode inspirée de la phénoménologie interprétative. À la lumière des résultats de cette étude, le rôle de la motivation est majeur dans le développement de l’autonomie des étudiants de la *NTA*, éminemment durant le premier semestre. Elle influence également le développement personnel et professionnel des étudiants. Le cadre et l’accompagnement pédagogique des coachs, ainsi que l’apprentissage par l’action en équipe, ont été identifiés comme les facteurs qui influencent leurs développements. Cette étude apporte des données utilisables à des fins de réflexions pédagogiques et éducatives sur le dispositif de formation *NTA*. Elle ouvre également sur des perspectives de recherches dans bien des domaines.

**Valorisation scientifique**

Cet article a été élaboré dans le cadre d’un mémoire de recherche, en vue de l’obtention du master de pédagogie en sciences de la santé (M2PSS), au centre de formation et de recherche en pédagogie des sciences de la Santé de la faculté de médecine de Strasbourg.

**Remerciements**

Les remerciements de l’article sont adressés aux étudiants qui ont participé à l’étude, à Isabelle Sebri pour son travail de supervision, à toute l’équipe pédagogique du M2PSS et particulièrement à Nicole Poteaux pour son suivi. Les remerciements sont aussi adressés à Olga Bourachnikova pour son aide dans la rédaction des résultats et de la discussion. Nous remercions également Alexia Clavier, Roxane Le Tallec et Sylvie Clarac pour leurs corrections et Dominique Faure qui a permis de conduire l’étude et a fourni le dossier pédagogique ainsi que le référentiel des *soft skills.*

**Approbation éthique**

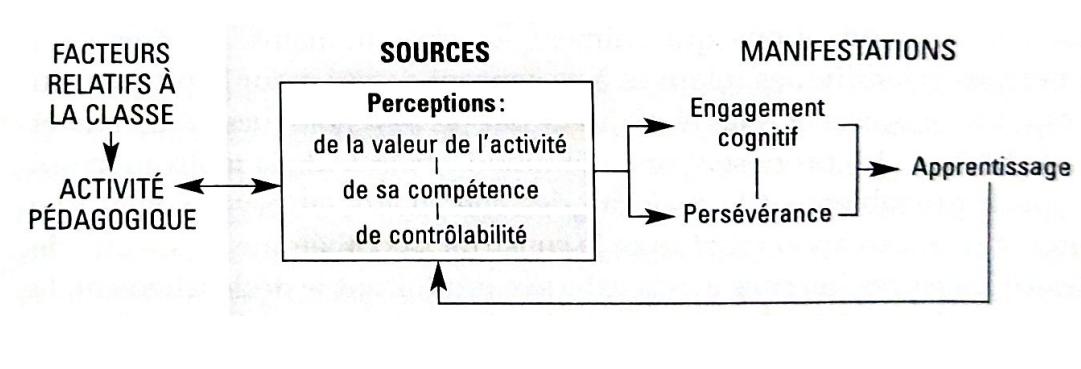
Le projet d’étude “l’autonomie d’apprentissage des étudiants de la *Nursing Team Academy* de Sion” (référence : Req-2022-00177) a été approuvé par *Swissethics* *Business Administration System for Ethics Committees*.

**Références bibliographiques**

1. Ruuska J, Krawczyk P. Team Academy as Learning Living Lab. European Phenomena of Entrepreneurship Education and Development ; Amsterdam : University Industry Conference ; 2013.
2. Belet D. Team Academy, l’immersion totale comme vecteur de la quête de sens. Expérimentation à l’université de Jyväskyla (Finlande) d’un modèle éducatif innovant et efficace : une véritable alternative à celui des business schools d’inspiration américaine, qui permet d’apprendre le leadership dès la formation initiale. Rev Int Psychosociologie Gest Comport Organ 2012;18:267-82.
3. Tosey P, Dhaliwal S, Hassinen J. The Finnish Team Academy model: Implications for management education. Manag Learn 2015;46:175‑94.
4. Vettraino E, Urzelai B. Team Academy and Entrepreneurship Education. New York : Routledge, 2022.
5. Bourachnikova O, Merdinger-Rumpler C. Quels enjeux pédagogiques pour une formation entrepreneuriale fondée sur l’apprentissage par l’action ? Entrep Innover 2019;3:61-71.
6. Faure D, Barmaz MN, Berthod L, Epiney-Perruchoud M, Nowak F, Schär S. Parcours de formation innovant Nursing Team Academy, dossier pédagogique. 2020.
7. Bourachnikova O, Haller C, Paulus O. Le bachelor Jeune Entrepreneur de l’EM Strasbourg : apprendre par l’action et en équipe. Entrep Innover 2017;4:51-8.
8. Plan d’études cadre Bachelor 2012 : Filière de formation en Soins infirmiers de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale. 2012 [Online] Disponible sur : https://www.hes-so.ch/data/documents/plan-etudes-bachelor-soins-infirmiers-878.pdf
9. Educating by team coaching : First steps of using team learning. 2021 [Online] Disponible sur : www.tiimiakatemia.com
10. Maela P. Le coaching comme « art de la conversation » : L’enjeu de sa posture. Rev Int Psychosociologie 2011;7:123‑47.
11. Jonnaert P. Un cadre de référence socioconstructiviste pour les compétences. In : Compétences et socioconstructivisme : un cadre théorique. Louvain-la-Neuve : De Boeck, 2009:63‑79.
12. Lamri J. Les compétences du 21e siècle : Comment faire la différence ? Créativité, Communication. Esprit Critique, Coopération. Malakoff : Dunod, 2018.
13. Viau R. La Motivation en Contexte Scolaire. Bruxelles : De Boeck, 2009.
14. Pelaccia T, Viau R. La motivation en formation des professionnels de la santé. Pédagogie Médicale 2016;17:243‑53.
15. Pelaccia T. Comment (mieux) former et évaluer les étudiants en médecine et en sciences de la santé ? Louvain-la-Neuve : De Boeck, 2017.
16. Pelaccia T. La motivation des étudiants en sciences de la santé : un levier pédagogique à exploiter et un objet de recherche à construire. Pédagogie Médicale 2016;17:91‑4.
17. Lebeau JP. Initiation à la recherche qualitative en santé : Le guide pour réussir sa thèse ou son mémoire. Paris : Global Média Santé, CNGE productions, 2021.
18. Pelaccia T. Comment (mieux) superviser les étudiants en sciences de la santé dans leurs stages et dans leurs activités de recherche ? Louvain-la-Neuve : De Boeck, 2018.
19. Pelaccia T. Comment réussir son mémoire ? Louvain-la-Neuve : De Boeck, 2019.
20. Gedda M. Traduction française des lignes directrices COREQ pour l’écriture et la lecture des rapports de recherche qualitative. Kinesither Rev 2015;15:50‑4.

**Annexes**

**Figure 1.** Schéma du modèle de la dynamique motivationnelle extraite de Viau [13]



« Nous sommes dans l’attente de l’autorisation de l’éditeur pour la reproduction de cette figure »

**Tableau I.** Population de l’étude

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Entretien (E) | Genre | Année de formation des participants au moment de l’entretien | Durée de l’entretien (en minutes) |
| E1 | Masculin | Deuxième | 57 |
| E2 | Féminin | Deuxième | 59 |
| E3 | Féminin | Première (changement de cursus) | 55 |
| E4 | Féminin | Première (changement de cursus) | 61 |
| E5 | Masculin | Deuxième | 71 |
| E6 | Féminin | Première | 37 |
| E7 | Féminin | Première | 83 |
| E8 | Masculin | Première | 75 |
| E9 | Féminin | Deuxième | 67 |
| E10 | Féminin | Deuxième | 99 |

**Tableau II.** Guide d’entretien initial et final avec modifications

|  |  |
| --- | --- |
| Guide d’entretien initial le 21.02.2022 | Guide d’entretien final le 04.04.2022 (avant le 7ème entretien) |
| Quelles ont été vos motivations à choisir la NTA ? | Comment en êtes-vous arrivé à vous inscrire à cette formation ?  (Modification après le 4ème entretien) |
| Quels changements avez-vous perçus à l’entrée en formation NTA ?  Qu’en est-il maintenant ? | Qu’est-ce qui vous a marqué à l’entrée en formation NTA ?  Qu’en est-il maintenant ?  (Modification après le 2ème entretien) |
| Comment déterminez-vous le contenu de la formation ? | Comment déterminez-vous le contenu de la formation ? |
| Quels enjeux voyez-vous à la construction de cette formation ? | Qu’est-ce qui est positif et qu’est-ce qui pourrait être amélioré selon vous dans la construction de cette formation ?  (Modification après le 6ème entretien) |
| Qu’est-ce que cette formation vous apprend ? | Qu’est-ce que cette formation vous apprend ? |
| Comment appelez-vous les personnes qui vous encadrent ?  Pourriez-vous m’en dire plus sur leur rôle ? | Quel est le rôle et les missions des personnes qui vous encadrent ?  (Modification après le 5ème entretien) |
| Pour vous, quels sont les trois mots qui décrivent le mieux cette formation ? | Pour vous, quels sont les trois mots qui décrivent le mieux cette formation ? |
| Selon vous, quelle est la métaphore ou l’image qui décrirait bien un coach de la *NTA* ?  Selon vous, quelle est la métaphore ou l’image qui décrirait bien un étudiant de la *NTA* ? | Selon vous, quelle est la métaphore ou l’image qui décrirait bien un coach de la *NTA* ?  Selon vous, quelle est la métaphore ou l’image qui décrirait bien un étudiant de la *NTA* ? |
| Quel est votre âge ? Votre expérience avant la formation ? Votre année d’étude dans le cursus NTA ? Combien d’heures par jour et par semaine en moyenne travaillez-vous depuis que vous êtes dans la formation ? | Quel est votre âge ? Votre expérience avant la formation ? Votre année d’étude dans le cursus NTA ? Combien d’heures par jour et par semaine en moyenne travaillez-vous depuis que vous êtes dans la formation ? |
|  | Selon vous, quelle est l’importance des *soft skills* dans une formation en soins infirmiers ?  Quel serait le ou les *soft skills* les plus importants ? Pourriez-vous m’en dire plus sur les raisons de votre choix.  (Ajout après le 5ème entretien) |
|  | Pour vous quel est l’intérêt, s’il y en a un, de la prise en compte des émotions dans la formation ?  (Ajout après le 6ème entretien) |
|  | Avez-vous une idée de ce que vous ferez après avoir été diplômé de la formation NTA ?  (Ajout après le 6ème entretien) |

**Figure 2.** Schéma explicatif des résultats de l’étude

