

A.F.G.S.U. : D'une co-animation subie vers une co-animation synergique pour une amélioration de l'enseignement des gestes d'urgence en instituts des sciences de la santé

Lionel EBERLIN*, Véronique BRUNSTEIN**

Résumé :

Contexte : L'A.F.G.S.U. est une formation toujours dispensée en binôme au C.E.S.U.67. **But :** Rechercher du point de vue des formateurs si la composition du binôme a une influence sur la formation G.S.U. auprès des étudiants en sciences de la santé. **Méthode :** Entretiens semi-directifs auprès de 6 cadres enseignants formateurs G.S.U. d'instituts paramédicaux. **Résultats :** La co-animation n'est pas subie et la mixité C.E.S.U.- Institut est un plus pour ceux qui la pratiquent ou qui ont testé les deux. **Conclusion :** Le développement d'un partenariat avec les instituts de formation nous paraît important.

Mots clés : Co-animation ; Co-intervention ; Binôme ; Gestes et soins d'urgence ; Compétences

Summary :

Context : Certificate of training in emergency first aid is always taught by a pair working in C.E.S.U.67. Goal : Search from the trainer point of view if the composition of the pair working has an influence on the educational emergency first aid with students in health science. Method : Semi structured interviews with 6 teachers of health science institute emergency first aid trainer. Results : The co-animation is not undergone and the diversity C.E.S.U.- Institute is a plus for those who practice or have tested both. Conclusion : Developing a partnership with training institutes seems important to us.

Keywords : Co-animation ; Co-intervention ; Pair working ; Emergency health care, Skill

* Infirmier D.E. au SAMU-SMUR du C.H.U. Strasbourg - formateur G.S.U. – Etudiant en M2 Pédagogie en science de la santé

** Cadre I.A.D.E. – Directrice du C.E.S.U.67 – Directrice de mémoire

Introduction

L'apprentissage des gestes de secours, est en France comme dans d'autres pays un enjeu de société.

Des programmes d'initiation ou de formation aux premiers secours ont été instaurés en milieu scolaire et professionnel.

Le risque attentat étant de plus en plus présent, de nombreuses campagnes d'initiation aux gestes de premiers secours ont vu le jour pour le grand public.

Dans ce contexte il était important que les professionnels de santé soient à la hauteur de cet enjeu.

C'est pourquoi une formation spécifique a été créée pour eux en 2006^[1]. Il s'agit de l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (A.F.G.S.U.).

Cette formation est désormais obligatoire pour tous les professionnels de santé en formation initiale inscrits au livre 4 du code de la santé publique ainsi que pour les préleveurs de laboratoire à domicile. Elle est recommandée pour les professionnels de santé déjà en exercice dans le cadre de la formation continue

La formation G.S.U. est sous la responsabilité des Centre d'enseignement des soins d'urgence. (C.E.S.U.) et la formation est dispensée par un binôme de formateur lorsque le groupe d'apprenants compte plus de dix personnes.

Les enseignants sont des formateurs ayant suivi une formation spécifique de Formateur gestes et soins d'urgence comprenant une partie théorique et une partie pratique. Les personnes qui s'engagent dans cette formation répondent à des critères législatifs et ont des parcours professionnels variés.

En ce qui concerne les instituts de formation, ce binôme peut prendre 3 formes :

- Binôme de formateurs A.F.G.S.U. du CESU
- Binôme de formateurs A.F.G.S.U. de l'institut
- Binôme mixte de formateur C.E.S.U.- Institut

Les expériences passées et actuelles des formateurs en ce qui concerne la prise en charge des urgences et/ou de l'enseignement sont donc variées et parfois inégales. En effet, les formateurs C.E.S.U. de par leur quotidien professionnel maîtrisent plus aisément les techniques et les procédures en vigueur en soins d'urgence. Les formateurs des instituts de par leur activité d'enseignant, maîtrisent les acquis du programme, l'animation de groupe, et auront plus de facilité à transmettre certains messages pédagogiques en amenant les étudiants à faire des liens avec les contenus des U.E. (unité d'enseignement) déjà abordés.

Intervenant régulièrement dans ces instituts pour former les étudiants aux gestes et soins d'urgence, la composition de ce binôme a toujours été un point de discussion

avec les autres formateurs du C.E.S.U. ou des instituts. Etant persuadé que le binôme mixte est le plus adapté ce travail aura donc pour but d'analyser :

- Le ressenti des formateurs d'institut de formation paramédicaux quant à la composition du binôme
- Les principaux aspects positifs et les difficultés pouvant être rencontrés par ce binôme mixte.

Pour cela nous allons dans un premier temps, décrire le contexte de la formation G.S.U. puis dans un second temps développer le cadre conceptuel avec les différentes formes d'animation en binôme. Nous exposerons ensuite la méthode d'enquête et discuterons des résultats.

Le contexte de la formation G.S.U.

Les C.E.S.U. ont été créés par la circulaire du 26 juin 1973^[2]. Placés sous le contrôle du Service d'aide médicale urgente (S.A.M.U.), ils ont pour mission de pouvoir délivrer un enseignement aux acteurs de l'urgence, à savoir les ambulanciers et les étudiants en médecine.

Le décret N°87-1005 du 16 décembre 1987 relatif aux missions et à l'organisation des S.A.M.U.^[3] prévoit que les S.A.M.U. participent aux tâches d'éducation sanitaire, de prévention et de recherche et apportent leur concours à la formation continue des professions médicales et paramédicales et du professionnel du transport sanitaires. Ils participent également à la formation des secouristes selon certaines modalités précisées par décret.

Les décrets N°2007-441 du 25 mars 2007^[4] et n°2012-565 du 24 avril 2012^[5] relatif à la composition, au fonctionnement et aux missions des C.E.S.U., précise le fonctionnement des C.E.S.U.

La formation G.S.U. a été instaurée par l'arrêté du 03 mars 2006^[6] et revue par l'arrêté du 30 décembre 2014^[7] pour répondre à un enjeu de santé publique. En effet, l'objectif de l'A.F.G.S.U. est double. Au niveau individuel l'objectif est d'améliorer la prise en charge des urgences vitales en permettant au professionnel de santé d'agir avec rapidité et efficacité. Les urgences vitales ne sont pas une activité quotidienne pour la majorité des professionnels de santé, mais les gestes d'urgence lorsqu'ils sont nécessaires doivent être réalisés rapidement et efficacement. Au niveau collectif l'A.F.G.S.U. doit permettre aux professionnels de santé exerçant dans une structure de soins ou médico-sociale de se situer et d'agir face à une crise sanitaire.

Pour se faire l'A.G.F.S.U., d'une validité de 4 ans, se décompose en 2 niveaux.

- L'A.F.G.S.U. 1, d'une durée de 12H, est destiné à tout personnel, administratif ou non, voué à travailler ou exerçant au sein d'un établissement de santé ou dans une structure médico-sociale.
- L'A.F.G.S.U. 2, d'une durée de 21H, est destinée aux professions de la 4^{ème} partie du code de la santé publique. C'est donc un enseignement obligatoire pour tous les cursus de formation initiale de ces professions.

Cette attestation est délivrée, à l'issue de la formation dispensée par les structures de formations des professionnels de santé. Délivrance qui, jusqu'à aujourd'hui, est sous la responsabilité du médecin responsable scientifique et pédagogique du C.E.S.U. et après validation sommative de chacun des modules. Cette validation est basée sur l'évaluation pratique de l'acquisition des gestes et des comportements de l'étudiant. Un recyclage devra être effectué par le biais de la formation continue tous les 4 ans.

Ce sont des formateurs G.S.U. qui, comme le stipule l'article 6 du décret du 24 avril 2012^[8], sont des professionnels de santé tels que définis à la 4^{ème} partie du code de la santé publique, titulaires de l'A.F.G.S.U. de niveau 2 et répondant à l'un ou l'autre des critères d'expérience professionnelle suivants :

- *Etre formateurs permanents dans un institut de formation préparant à un diplôme en vue de l'exercice d'une profession de santé inscrite à la 4^{ème} partie du code de la santé publique. Ils doivent justifier d'une expérience professionnelle de prise en charge des urgences vitale dans une structure de médecine d'urgence (S.A.M.U., S.M.U.R. et Urgences) des établissements de santé autorisés ou dans un service de réanimation, d'anesthésie réanimation, de surveillance continue post-interventionnelle ou de soins intensifs d'au moins un an, au cours des dix dernières années qui ont précédé la demande d'habilitation.*
- *Etre professionnel de santé en exercice, depuis au moins un an, dans une structure de médecine d'urgence (S.A.M.U., S.M.U.R. et urgences) des établissements de santé autorisés ou dans un service de réanimation, d'anesthésie réanimation, ou ils ont à prendre en charge des urgences vitales dans le cadre de leur activité professionnelle.*

Le décret du 24 avril 2012^[9] décrit le déroulement de la formation de « formateur A.F.G.S.U. », sa validation, ainsi que les compétences à acquérir à savoir :

- Maîtriser le contenu scientifique actualisé relatif à la prise en charge des urgences vitales et à la gestion des crises sanitaires.
- Maîtriser les gestes techniques dans ce domaine en lien avec le référentiel de compétences professionnelles.
- Connaître les principes de pédagogie active et maîtriser les techniques pour les choisir et les mettre en œuvre en fonction des objectifs poursuivis.
- Identifier les spécificités des compétences professionnelles en situation d'urgence et adapter son enseignement.
- Connaître les principes d'évaluation et en maîtriser les modalités.
- Veiller à l'actualisation régulière de ses connaissances scientifiques et pédagogiques.

A l'issue de la formation le candidat suit un module pratique sous la forme d'un tutorat d'au moins deux sessions de Formation aux gestes et soins d'urgence.

Les formateurs d'instituts, comme le stipule la fiche métier de la direction générale de l'offre de soins (D.G.O.S.)^[10] ont des compétences dans le domaine de la formation à savoir entre autre :

- *Accompagner les personnes dans leur parcours de formation dans le domaine de la santé et des soins*
- *Concevoir et animer des formations initiales et continues relatives à son domaine de compétence*
- *Evaluer les connaissances et les compétences des personnes en formation dans le domaine de la santé et des soins*
- *Organiser et coordonner les parcours de formation en alternance dans le domaine de la santé et des soins.*

Ceci leur permet de bénéficier d'un allègement de la formation de formateur G.S.U. comme le prévoit l'arrêté du 24 avril 2012.^[11]

Les formateurs exerçant en structure d'urgence ou de réanimation, comme le souligne le livre blanc des C.E.S.U.^[12], ont une double compétence clinique et pédagogique de par leur pratique de terrain, et de par leur formation de formateur G.S.U.

Le cadre conceptuel

La réforme du programme de formation infirmière en 2009^[13] a engendré de nombreux changements. L'étudiant infirmier doit acquérir des compétences (10 au total) qui lui serviront dans l'exercice des différentes facettes du métier d'infirmier. L'étudiant doit acquérir des connaissances et des savoirs faire en lien avec des situations professionnelles. Il doit aussi mobiliser des connaissances et des savoir faire liés à des situations de soins lors des stages.

Une des compétences et la validation de l'U.E. 4.3 soins d'urgences qui est soumise à l'obtention de l'A.F.G.S.U.2 délivrée par les C.E.S.U. La formation aux gestes et soins d'urgence a pour objectif de faire acquérir aux professionnels de santé, donc aux étudiants infirmiers notamment, des compétences leur permettant d'identifier des situations d'urgences relatives ou absolues et d'y faire face. Elle leur permet aussi de trouver leur place dans la prise en charge d'une situation d'urgence. La formation aux gestes et soins d'urgence permet également de savoir utiliser des mesures de protection individuelle et collective face à un risque sanitaire. La formation est organisée autour d'une alternance de séquences d'apprentissage selon des méthodes de pédagogie active et des séquences d'évaluation formative contextualisées et basé sur l'utilisation de la simulation basse ou haute-fidélité.

La formation est dispensée par des formateurs aux gestes et soins d'urgences qui peuvent avoir deux origines. Soit se sont des formateurs du C.E.S.U., donc des professionnels de santé exerçant une activité de « terrain » et travaillant dans des services spécifiques, soit ce sont des cadres enseignants d'instituts. Le but du binôme de formateur est d'ajuster la formation au profil des apprenants. Si la formation de formateur est la même pour tous, les formateurs dit de « terrain » maîtriseront généralement mieux les aspects pratiques et techniques alors que le formateur cadre enseignant maîtrisera mieux le programme de l'institut et parviendra plus facilement à faire établir des liens à l'étudiant sur ce qu'il a déjà acquis comme savoir ou savoir-faire.

Quelles compétences le formateur G.S.U. doit-il développer pour enseigner les gestes et soins d'urgences ? Apprendre à enseigner les soins d'urgences suffit-il pour être efficace dans l'enseignement des soins d'urgence ? La composition du binôme a-t-elle une importance pour enseigner au sein des instituts ? La co-animation de la formation se fait-elle de la même manière lorsque le binôme est mixte formateur CESU et formateur enseignant ou lorsque le binôme se compose de deux formateurs CESU ou deux formateurs enseignants.

Nous allons donc développer ce qu'est un adulte en formation et les méthodes pédagogique qui peuvent lui être appliquées. Nous verrons ensuite comment elles sont déclinées dans la formation G.S.U. et le rôle du formateur. Pour finir nous verrons les différentes formes de travail en équipe, leurs intérêts ainsi que les compétences nécessaires aux formateurs dans ce binôme.

L'adulte en formation se caractérise par le fait qu'on ne parle plus de pédagogie mais plutôt d'andragogie. En se basant sur les théories de KNOWLES^[14] l'andragogie se caractérise en 5 points.

- L'adulte a besoin de savoir pourquoi et comment il va entreprendre une démarche pour apprendre.
- Le concept de soi de l'adulte l'amène à s'autodiriger, il a conscience d'être responsable de ses propres décisions dans la vie.
- L'adulte possède une expérience qui constitue la plus riche ressource de l'apprentissage : son expérience s'inscrit dans sa personne et son identité.
- L'adulte renforce son aptitude et sa volonté d'apprendre si l'apprentissage est orienté vers des besoins de développement.
- L'adulte oriente ses apprentissages sur ses centres d'intérêts afin de pouvoir affronter des tâches et résoudre des problèmes.

KNOWLES nous apprend donc que l'adulte suit une formation, si elle vise à lui faire acquérir des connaissances qui auront un intérêt pour lui. En G.S.U., le formateur doit donc créer, lors des différentes mises en situation, des situations authentiques et qui ont du sens afin de correspondre le plus possible à la réalité du terrain. C'est par ce biais que le formateur va pouvoir agir sur la motivation des étudiants et augmenter leur intérêt pour la formation. Cela est plus facile pour les formateurs C.E.S.U. du fait de leur activité professionnelle ou ils sont confrontés tous les jours à des situations d'urgences.

Pour cela, afin de donner du sens à cet enseignement, la formation aux gestes et soins d'urgence est basée sur des méthodes pédagogiques dites « actives ». L'étudiant pour qu'il y ait transfert de connaissance doit non seulement apprendre en agissant, mais aussi être capable de reproduire ces actions dans son futur cadre professionnel. La pédagogie active s'appuie sur les connaissances antérieures des apprenants et sur leurs expériences professionnelles à travers leurs stages.

Il existe différentes méthodes de pédagogie active. Selon JS BRUNER^[15] qui appartient au courant du socio constructivisme, les pédagogies actives ont quatre effets positifs chez les étudiants.

- L'accroissement du potentiel intellectuel
- La motivation intrinsèque
- Une meilleure mémorisation
- Confiance en soi et autonomie.

Pour Roger MUCHIELLI^[16] ce type de méthode pédagogique est basé sur l'expérimentation. L'apprenant est actif, motivé, participe à un groupe au sein duquel le formateur est une personne ressource qui aide à la progression et il n'y a pas de contrôle en tant que tel.

La méthode pédagogique la plus communément utilisée au sein du CESU 67 pour enseigner les gestes et soins d'urgence est la pédagogie de la découverte. Préconisée par l'Association nationale des centres d'enseignement des soins d'urgence (A.N.C.E.S.U.) elle est utilisée pour l'enseignement de la formation G.S.U. depuis 2006. ^[17]

La méthode de découverte comprend les phases suivantes ^[18] :

- Annonce de l'objectif et des informations indispensables à la compréhension.
- Mise en situation et analyse : Le formateur contextualise une situation. Les apprenants émettent des hypothèses, les confrontent. Les connaissances antérieures, cours, expériences de l'individu sont mobilisés pour résoudre la situation ou le problème posé.
- Questionnement sur les démarches des apprenants par le formateur.
- Synthèse effectuée par le formateur qui valide ou corrige les éléments de réflexion.
- Apprentissage du ou des gestes : phase de décontextualisation où les apprenants répètent en petit groupe, les gestes découverts précédemment.
- Mises en situations d'évaluation : phase de recontextualisation où on fait répéter le même geste dans des situations variées afin de faciliter le transfert des connaissances dans la vie professionnelle.

Le rôle du formateur, durant la mise en situation d'analyse, est donc de faciliter les interactions et guider le groupe afin que celui-ci trouve la clé du problème. La solution doit venir du groupe et non du formateur.

Pour se rapprocher au plus près de la réalité, le formateur met en place des situations qui doivent être réalistes et authentiques avec une victime simulée par le second formateur et en les faisant utiliser le matériel qu'ils ont à disposition dans les établissements de santé durant leur stage. Cela va également permettre au formateur de d'explorer le raisonnement clinique et vérifier la compréhension.

L'objectif est de pouvoir aider l'étudiant à faire ses propres prototypes. Les prototypes étant issus de la transformation et d'abstraction de situations vécues, afin de se la représenter sous sa forme la plus typique. Cela va permettre à l'étudiant de pouvoir la reconnaître rapidement lors de confrontation à des situations similaires.

Pour Hugues Lenoir qui cite KNOWLES^[19], le rôle du formateur n'est donc pas de transmettre un savoir académique (un savoir « pré pensé »), mais de proposer des possibles, d'organiser des scénarii d'apprentissage toujours renouvelés. Son activité ne consiste « *plus à transmettre un contenu, mais à gérer un processus [...] fonction pour laquelle il faut établir des relations, évaluer des besoins, faire en sorte que les étudiants s'investissent dans l'organisation, rapprocher les étudiants et les ressources de l'apprentissage et encourager l'esprit d'initiative.* »

Pour favoriser ces interactions entre étudiants, le formateur doit selon A. PREVOST^[20] « *avoir de bonnes expériences des dynamiques de groupes et des phénomènes de groupe, être vigilant et créer un climat de confiance. Des régulations, même non*

programmées peuvent être nécessaire. Le formateur doit développer des solidarités (lien et soutien) parmi les étudiants ».

Les différentes formes du travail en équipe

En formation G.S.U. le travail en équipe est représenté par un binôme de formateur animant des séquences de formation ensemble. Nous nous sommes donc intéressés à ces deux termes dont nous avons cherché la définition dans le petit Larousse^[21].

Binôme :

- Polynôme composé de deux termes, ceux-ci étant des monômes de degré ou de variable différents.
- Ensemble de deux éléments, de deux personnes.

La définition de la co-animation n'existe pas en tant que tel. Nous nous sommes donc penchés sur la définition de l'animation. Le Larousse nous donne la définition suivante^[22].

- Donner à quelque chose la vie, douer quelque chose de mouvements.

En pédagogie animer consisterait à rendre quelque chose plus vivant, plus intéressant.

Le préfixe co^[23] du latin cum signifie avec, réunion, simultanéité et indique l'idée de partager l'action à 2.

Co-intervention ou co-animation ?

Dans cette typologie, l'accent est plus mis sur l'action. Comment les intervenants vont-ils agir ensemble. Le co du latin cum (avec) indique bien l'adjonction, la réunion. On introduit donc une dimension relationnelle.

Les débuts de la co-animation en formation de groupe remontent aux années 70. Depuis quelques années ce travail en équipe prend de l'ampleur dans le système scolaire au Québec tout d'abord mais aussi en France notamment avec la nouvelle réforme du collège. En effet, les enseignants sont de plus en plus appelés à travailler avec d'autres intervenants. C'est ainsi qu'un nombre croissant de référentiels ou d'articles professionnels mettent en avant le travail en binôme dans les compétences dont doit faire preuve l'enseignant.

La co-animation peut prendre différentes formes, selon les rôles arrêtés entre les formateurs :

- Un formateur délivre les messages et développe les contenus, l'autre formateur régule les échanges dans le groupe et propose des modalités pédagogiques.

- Les formateurs se partagent l'intervention, alternativement, aussi bien sur le fond que sur la forme.
- De manière complémentaire, les animateurs interviennent en apportant des points de vue relatifs à des domaines différents.

Selon la durée de la formation, les trois modes de co-animation, précédemment cités peuvent être mixés.

En formation A.F.G.S.U. la co-animation n°2 est la plus utilisée, elle permet de mettre les formateurs sur un pied d'égalité en minimisant la concurrence à condition qu'une répartition équitable des modules soit effectuée au départ.

Pour passer de la co-intervention ou co-animation, il ne faut pas nier l'importance des affinités (elles ont un effet facilitateur, procure un gain de temps).

L'intérêt de la co-animation est de pouvoir partager des connaissances, gérer un groupe en facilitant la participation aux échanges et assurer une progression pour atteindre l'objectif fixé, telle est l'activité de l'animateur.

En effet, le fait d'être deux formateurs avec des parcours différents devrait permettre une plus grande richesse de points de vue, de savoir-faire, et une meilleure maîtrise des interactions, en particulier :

- Quand les participants sont nombreux
- Pour échanger sur des sujets complexes
- Pour aborder de nouvelles connaissances
- Lorsque le public est exigeant ou difficile.

La co-animation, lorsqu'elle est bien mise en œuvre, permet selon Renaud Pommier^[24] de vivre une expérience enrichissante, réjouissante, et pour tous bénéfique. Pour cela, il faut néanmoins que les deux formateurs se soit harmonisés en aval sur leurs procédés pédagogiques et sur l'agencement de leurs interventions.

Dans ces conditions nous pensons qu'être deux formateurs doit permettre vis-à-vis du groupe :

- une meilleure efficacité d'animation (communication et partage, régulation des échanges, production du travail, atteinte des objectifs, etc...)
- un plus grand confort pour les animateurs (aide et appui possibles, travail partagé, etc...), chacun sait qu'il peut compter sur l'autre quelle que soit la question à résoudre.
- Les animateurs pourront proposer et partager une plus grande richesse de savoirs et savoir-faire du fait de leurs expériences et connaissances différentes, mais complémentaires.

- L'animation de la formation sera plus vivante et permettra la relance de l'intérêt, en favorisant les échanges et l'apprentissage individuel et collectif.

Il y a également un bénéfice possible pour les formateurs qui par les savoirs, savoir-faire et comportements mis en œuvre, peuvent s'enrichir l'un l'autre.

Toujours selon Renaud Pommier ^[25], la co-animation peut engendrer un grand nombre d'inconvénient si le binôme ne respecte pas les règles qu'il s'est fixé.

- Les animateurs peuvent manifester publiquement des désaccords sur certaines situations soit directement soit en exprimant par des manifestations non verbales son opposition. Pire, ils peuvent s'ignorer l'un sortant de la salle lors de l'intervention de l'autre.
- Il peut y avoir un risque de domination d'un animateur par rapport à l'autre. L'un voulant se distinguer soit en intervenant systématiquement dans le discours de l'autre pour apparaître le plus compétent soit en répondant aux questions à sa place. Cela peut survenir notamment lorsqu'il y a un animateur beaucoup plus expérimenté que l'autre.
- Le partage de l'espace peut s'avérer compliqué également, avec un risque que chacun reste de son côté et monopolise les supports à proximité. Celui près du tableau blanc par exemple campe devant avec les feutres empêchant l'autre de l'utiliser à sa guise.
- Il y a également un risque que les animateurs n'utilisent pas la même démarche pédagogique. Si l'un fait une présentation volontairement incomplète pour faire émerger des questions ou créer des situations problèmes dans un deuxième temps et que l'autre donne la solution avant pensant à un oubli du premier sa stratégie tombe à l'eau.

Tout cela sans compter les effets que cela produit sur les apprenants qui sauront en tirer profit.

- Le groupe peut profiter du fait qu'il y ai deux animateurs pour utiliser un animateur contre l'autre.
- Le groupe peut également se scinder en deux sous-groupes ou chaque sous-groupe utilise un animateur différent comme référent.

Le binôme en tant que co-animateur en formation G.S.U. implique la présence de 2 formateurs ayant le même niveau de responsabilité pour présenter des séquences de cours, au même moment pour un même public.

Accepter la co-intervention implique donc un travail de fond sur soi-même. La co-intervention pose donc le problème du « avec ». Il faut faire à deux. La co-animation va encore plus loin et pourrait être en sorte le stade ultime du travail en équipe car il faut selon Annick Ventoso « *travailler le même et le différent afin de devenir complémentaire* ». ^[26] On commence donc généralement par de la co-intervention pour tendre vers la co-animation.

En A.F.G.S.U. l'objectif est que l'apprenant reconnaisse une situation prototypique afin qu'il applique les connaissances conditionnelles qu'il a apprises durant la formation. Les situations doivent être variées et différentes de la situation contextuelle de départ afin que le transfert de connaissances puisse se faire. Le fonctionnement du binôme CESU-instituts nous paraît intéressant dans ce cadre-là, car le formateur CESU pourra rendre les situations « authentiques » alors que le formateur de l'institut, maîtrisant le référentiel de formation pourra plus facilement juger du niveau d'aide à apporter à l'apprenant pour résoudre le problème.

Les diverses compétences nécessaires au formateur en co-animation.

Qu'est-ce qu'une compétence ? Nous retiendrons la définition suivante ^[27] :

« Une compétence est un savoir agir complexe qui mobilise, grâce à des capacités de nature diverse, un ensemble de ressources complémentaires, élaborées à partir de savoirs multiples et organisées en schémas opératoires, pour traiter de façon adéquate des problèmes à l'intérieur de familles de situations professionnelles, définies aux regards de rôles, de contextes et de contraintes spécifiques ».

Ces compétences devraient selon Perrenoud^[28], porter sur des savoirs pointus. Les uns relatifs au domaine à enseigner : savoirs savants ou experts d'une part (le contenu), savoirs didactiques d'autres parts (sa transposition, son apprêt). Les autres plus transversaux à savoir la gestion de groupe, la planification, l'évaluation.

Cela est développé dans la formation de formateur.

En revanche, les compétences relatives au travail en binôme ne peuvent pas être acquises à l'heure actuelle dans la formation de formateur car le programme ne le prévoit que très peu. Or, le travail en binôme est intéressant mais compliqué. Tout le monde ne peut pas travailler avec tout le monde. Il peut y avoir différentes raisons à cela. Pour les formateurs aguerris, travailler à deux impose un partage du temps de parole, un consensus dans l'organisation du déroulé de la formation, et pour les novices, cela nécessite de gérer son propre rôle face au groupe mais aussi face à l'autre formateur.

Pour Annick Ventoso^[29] il y a une crainte du regard de l'autre, d'être jugé, qu'il fasse mieux que nous.

En co-animation, il faut donc que le formateur prenne conscience des compétences et des faiblesses de son binôme. Pour cela Le BOTERF^[30] a identifié une série d'attitudes propices au travail en équipe (ouverture d'esprit, adaptabilité, écoute et respect vis-à-vis de son binôme).

Il faut une volonté de coopérer sans compétition ni concurrence entre les formateurs.

Problématique et objectifs

La co-animation sous-entend une participation volontaire à la démarche, or dans l'enseignement des gestes et soins d'urgence les enseignements se font au CESU 67 toujours en binôme. L'objectif principal de cette étude est donc d'étudier du point de vue des formateurs, quels sont les éléments relatifs à l'animation en binôme qui ont une influence sur la formation G.S.U. auprès des étudiants en sciences de la santé ? L'objectif secondaire est de faire un état des lieux de ce qui se fait dans les différents instituts de formation paramédicaux afin d'essayer d'améliorer l'enseignement des G.S.U. pour les étudiants en santé.

Méthode

Cette recherche s'inscrit dans une démarche qualitative à visée exploratoire, car il s'agit de s'intéresser à l'expérience des formateurs G.S.U. dans différents instituts du département.

La population d'étude est constituée de 6 cadres enseignants d'instituts paramédicaux formateurs G.S.U. Nous avons ciblé 3 sous-populations en raison de leur représentativité parmi l'ensemble des cadres enseignants formateurs G.S.U. Nous avons regroupé leurs caractéristiques dans le tableau ci-dessous.

- 2 cadres enseignants formateurs G.S.U. enseignant les G.S.U. uniquement avec un autre cadre enseignant formateurs G.S.U.
- 2 cadres enseignants formateurs G.S.U. enseignant les G.S.U. uniquement avec des formateurs du C.E.S.U.
- 2 cadres enseignants formateurs G.S.U. enseignant les G.S.U. tantôt avec un formateur du C.E.S.U. tantôt avec un autre cadre enseignant formateur G.S.U.

Identités	Mme N.	Mme M.	Mme S.	Mr A.	Mme C.	Mme E.
Age	38 ans	43 ans	44 ans	52 ans	50 ans	42 ans
Ancienneté dans l'institut	4 ans	4,5 ans	9 ans	12 ans	11 ans	9 ans
Ancienneté formateur G.S.U.	3 ans	3 ans	8 ans	12 ans	8 ans	8 ans
Type de binôme	Uniquement avec un formateur C.E.S.U.	Uniquement avec un formateur C.E.S.U.	Mixte	Mixte	Uniquement avec un autre cadre enseignant	Uniquement avec un autre cadre enseignant

Au regard de notre problématique d'étude et du champ d'investigation nous avons privilégiés des entretiens semi directifs à l'aide d'une grille d'entretien que nous avons élaborée.

Nous avons élaboré cette grille autour de 4 grands thèmes.

- Ce que représente pour le cadre enseignant une formation en co-animation en G.S.U.
- Comment le formateur choisit ses formations G.S.U.
- Les éventuelles difficultés rencontrées lors d'un enseignement G.S.U. en binôme.
- Ce qui permettra d'optimiser l'enseignement en co-animation en institut de formation paramédical

Une évaluation préliminaire de la grille a été faite auprès d'un cadre enseignant formateur G.S.U. afin de tester sa pertinence et sa compréhension.

Phase d'enquête

Les entretiens se sont déroulés dans 3 instituts du département ou à chaque fois 2 cadres enseignants formateur G.S.U. ont été interviewés et enregistrés à l'aide d'un ordinateur portable et d'un téléphone pour éviter les problèmes techniques liés au matériel.

Les enregistrements ont été réalisés avec le consentement des participants sous couvert d'anonymat. La durée moyenne des enregistrements a été d'environ 30 minutes.

Nous pensions que les es cadres enseignant formateurs devaient tous avoir au moins 3 ans d'expériences dans l'enseignement des soins d'urgences. Ceci afin d'avoir pu en faire un certain nombre pour avoir du recul sur cette enseignement.

L'expérience dans le domaine des G.S.U. des interviewés varie donc de 3 à 11 ans et leur expérience en institut de formation varie de 4 à 12 ans.

L'âge et l'expérience en institut ne nous a pas paru primordiale mais cela peut éventuellement représenter un biais car l'expérience peut permettre de s'habituer plus facilement à certaines situations.

Phase d'analyse des résultats

C'est phase s'est faite à l'aide de la technique du codage et s'est déroulée en plusieurs étapes.

- Retranscription de l'intégralité des entretiens semi-directifs afin de pouvoir analyser le matériel discursif recueilli.

- Analyse de chaque entretien individuellement afin de le coder à l'aide de mots clés. Nous avons choisi de coder selon les différents thèmes de la grille d'entretien (que représente l'enseignement en binôme, les avantages et les inconvénients de l'animation en binôme, les compétences nécessaires à l'animation en binôme, les éléments qui pourraient optimiser l'animation en binôme) mais également en fonction du verbatim afin de tenir compte de tout ce qui a émergé des entretiens.
- Elaboration d'un tableau reprenant l'ensemble des codes de chaque entretien. Chaque idée similaire formant une unité thématique. Nous les avons rangés selon les thèmes de la grille d'entretien et ajouté les éventuels codes relatifs aux éléments spontanément abordés par les sujets et qui s'avèrent pertinents au regard de la problématique de recherche.

Nous n'avons pas pu procéder à un double codage des entretiens semi-directifs par une tierce personne par manque de temps.

Résultats et discussion

Le binôme, un plus indéniable qui montre que la co-animation n'est pas du tout subie. Tous sont d'accord pour dire que former en binôme en G.S.U. est clairement une chance et n'envisagent pas d'enseigner seul avec 10 apprenants. Pour A., le binôme est « *sécurisant* » car pour lui « *les urgences, la réa tu vois la dernière année ou j'en ai fait c'était en 2000 sur le terrain donc ça date quand même un peu quoi* ». Il en va de même pour S. « *moi je pense qu'on est un petit peu loin des situations et du terrain* ». Le binôme permet donc une richesse et une complémentarité. Pour C. « *Alors en binôme, je ne peux pas l'envisager autrement, dans la mesure où on est dans la simulation parce que nous on n'a pas de mannequin de simulation, on est euh, il faut bien qu'il y a une victime* ». L'utilisation de la pédagogie de la découverte, comme le préconise l'A.N.C.E.S.U. dans son livre blanc^[31] nécessite de créer des mises en situation contextualisées^[32], ce qui peut être plus compliqué quand on a quitté le terrain depuis longtemps. Seul, il faut également briefer un apprenant pour jouer le rôle de victime. Cela peut poser un problème au niveau du timing puisqu'il faut expliquer à la victime ce qu'elle doit faire, mais aussi et surtout au niveau de l'enseignement pour deux raisons. En premier lieu, l'apprenant qui fait victime dans la mise en situation de découverte ne peut pas participer et ne pourra donc pas expérimenter.^[33] Et en deuxième lieu se pose aussi le problème de l'authenticité de la situation, car il ne pourra pas bien jouer quelque chose qu'il n'a jamais vu auparavant.

Le deuxième formateur a également toute sa place dans les mises en situation d'évaluation car pour M. « *Dans le débrief aussi dans les situations comme souvent c'est le deuxième formateur qui a été victime il y a parfois des éléments qu'il va pouvoir observer sur lesquelles perso je n'ai peut-être pas été suffisamment attentive* ».

Lorsque la question d'une éventuelle concurrence entre formateur leur est posée, aucun n'y a jamais été confronté quelle que soit la composition du binôme. Pour N.

« *c'est quelque chose que je n'ai jamais même envisagé* », pour S. « *Non jamais, non. Enfin personnellement non au contraire.* » et pour A. « *Je n'ai jamais senti ça* ». Cela est peut-être du au fait que la plupart des formateurs G.S.U. sont issus du corps des infirmiers D.E. pour qui le travail en équipe est le cœur du métier. Ils ont déjà l'habitude de travailler ainsi dans les services ou dans les instituts de formation. Cela rejoint Renaud Pommier lorsqu'il parle des écueils à éviter lors du travail en co-animation ^[34]

Le binôme permet une meilleure gestion du groupe. Le formateur de l'institut est, le plus souvent, garant du cadre et de la discipline comme l'explique N. « *La maîtrise du groupe, alors en général, en ce qui me concerne, ça reste souvent le domaine du cadre formateur plus que du binôme... ils connaissent moins les étudiants, donc ils ont moins cette facilité peut être à cadrer le groupe.* Le deuxième formateur permet, quant à lui, d'apporter du dynamisme et de rendre les situations plus vivantes.

En effet, dans l'organisation de la formation les membres du binôme alternent le plus souvent dans le rôle de la victime. Cela permet de réduire la fatigue selon M. « *L'avantage que j'y vois aussi c'est au niveau fatigue... en règle générale on fait une séquence sur deux* », et donc de garder une bonne dynamique dans le groupe. Le binôme permet aussi de se partager l'animation et donc d'enseigner les modules avec lesquelles on est plus à l'aise comme l'indique S. « *Il y a des choses que je préfère faire que je maîtrise plus ou je me sens plus à l'aise. Y'a des choses ou je me sens moins à l'aise* ».

Pour A. un binôme extérieur peut même être bénéfique pour l'apprenant car « *moi j'arrive avec un passé avec le groupe, alors que la personne qui viens de l'extérieur elle est vierge de tout. Donc parfois elle peut aussi m'aider à déconstruire la représentation un peu négative que je peux avoir sur la personne qui a agi* ».

Des compétences sont nécessaires aux formateurs pour travailler en binôme.

Les jeunes formateurs GSU mettent plus l'accent sur les compétences vis-à-vis de l'autre formateur, pour M. « *L'adaptabilité à l'autre formateur* » est primordiale. Pour N. c'est la tolérance qui prime « *Un peu dans la patience aussi je dirais, parce que forcément on n'anime pas de la même façon et les choses qu'on a envie de dire à l'instant T, lui va peut-être les dire à l'instant T+5.* » Tout comme pour E. « *savoir laisser la parole à l'autre, ne pas vouloir interférer mais quand sa façon de faire le débrief finalement ne convient pas* ». Ces propos sont en corrélation avec les attitudes propices au travail en équipe comme les a définis LE BOTERF^[35]. Les jeunes formateurs sont donc plus dans la gestion du binôme, ou chacun veut laisser un espace à l'autre.

Les formateurs plus expérimentés mettent en avant les compétences nécessaires au formateur vis-à-vis du groupe d'apprenant. Pour eux, l'accent est mis sur la communication vis-à-vis du groupe. Pour S. « *La pédagogie de la découverte, interagir avec le public, avec les étudiants.* » et pour A. « *je parle des étudiants qui se sont retrouvés dans des situations d'urgences et donc c'est intéressant de leur demander de témoigner quand on fait le premier tour de table... elle était présente elle a fait des choses* ». Cela entre parfaitement en adéquation avec les théories de KNOWLES sur l'andragogie^[36], qui précise que l'apprenant adulte a une expérience qui constitue la plus riche ressource de l'apprentissage et confirme également les propos de Hugues

LENOIR^[37] pour qui le formateur n'est pas là uniquement pour transmettre un contenu mais bien pour gérer un processus après avoir établi des relations et évaluer les besoins. Cela est certainement rendu plus facile pour les formateurs plus expérimentés, car le stress lié à la gestion du temps et du programme est moins présent du fait d'une plus grande habitude de ce genre de formation.

Un point clé, l'organisation. Afin de pouvoir travailler en binôme tous reconnaissent qu'il est nécessaire d'avoir une bonne organisation, qui passe par un briefing préalable avant le début de la formation et un débriefing à l'issue de la journée voire de chaque demi-journée.

Ce briefing servirait pour certains à faire connaissance avec le deuxième formateur s'il vient du C.E.S.U. et que les deux n'ont jamais travaillé ensemble. Le briefing permet également au cadre enseignant de présenter le groupe d'étudiant et leur avancé dans le cursus au formateur C.E.S.U. Il donnerai également aux cadres enseignants l'occasion de parler des difficultés de certains étudiants dont l'autre n'aurait pas connaissances car il n'en a pas la charge, comme l'explique A. « *Mais c'est important de dire et ça je pense que c'est notre boulot aussi tu vois d'enseignant parce qu'on est ici, on connaît les étudiants. Donc c'est de dire qui je suis et ou en sont les étudiants à la personne qui arrive. Moi je vois le briefing dans ce sens-là.* » C'est également la façon de procéder de N. « *indiquer à la personne ou ils en sont dans la formation en termes de connaissances justement, ou d'expérience.* »

Certains comme C. mettent en avant le côté organisationnel de la formation « *pour moi ça nécessitera une séance de travail avant. Pour préparer les situations, qu'est-ce qu'on met dans les situations. Quel message on veut faire passer. Pour moi ça nécessite un travail en amont.* »

Mais tous ont le même but, adapter au maximum la formation aux apprenants afin qu'ils y trouvent un intérêt et qu'on retrouve les effets positifs de la formation active comme les décrit JS BRUNNER^[38]

Tous les formateurs font le point sur le niveau des étudiants et leurs difficultés, en fin de journée, afin de pouvoir adapter les objectifs des mises en situations suivantes et leur permettre de progresser.

Pour d'autres comme M. cela permet de faire le point entre les formateurs avant la journée suivante. « *le soir on fait un peu le bilan de ce qu'on a été et si entre les deux formateurs on a des choses à réajuster* », ce qui correspond au recommandation de R. Pommier sur la co-animation^[39]

La mixité du binôme cadre enseignant-formateur C.E.S.U. est mise en avant par tous les cadres enseignants la pratiquant déjà. Pour eux c'est clairement un plus surtout pour les cadres qui sont dans les instituts depuis longtemps. Comme le précise A. « *Je trouve que c'est vachement intéressant d'avoir des gens qui sont dans la réalité de l'urgence parce que nous on est déconnecté quoi, et il faut aussi le reconnaître.* » Selon M. « *Oui très clairement d'avoir un infirmier... qui est très clairement en activité est une plus-value et je pense qu'au niveau légitimité... les étudiants leur accordent plus de crédibilité.* »

Les formateurs C.E.S.U. étant dans la réalité de l'urgence cela leur permet, selon les cadres enseignants, de contextualiser plus facilement certaines situations, et de faire des mises en situations plus réelles. Les formateurs C.E.S.U. sont également plus au fait des évolutions des techniques et des matériels. Certains cadres enseignants mettent également en avant une approche pédagogique différente dans certains cas car le formateur C.E.S.U. a l'habitude d'enseigner à un public varié et plus souvent dans l'année. Cela reprend la double compétence des formateurs C.E.S.U. comme la décrit le livre blanc des C.E.S.U.^[40]

Pour les cadres enseignants ne pratiquant pas la mixité, même si certains sont d'accords pour dire que les situations sont plus proches de la réalité avec les formateurs C.E.S.U. comme le souligne M. « *Pour moi le formateur CESU, il apporte le fait que ce soit un professionnel de terrain. Donc par rapport à la situation pour moi c'est vraiment le grand plus du formateur CESU. C'est les situations et l'expérience de terrain. Parce que la nôtre elle commence à dater* ». Le fait d'être en binôme avec un autre cadre enseignant permet d'être plus proche des besoins des étudiants car ils les connaissent mieux. Pour eux, les mises en situation au semestre 2 doivent rester abordables et l'authenticité ramenée par le formateur C.E.S.U. n'est pas forcément nécessaire. En effet, le formateur C.E.S.U. peut ramener de l'authenticité facilement, car il est confronté tous les jours à des situations d'urgences complexes et authentiques mais les formateurs d'instituts ne peuvent-ils pas amener de l'authenticité par un autre moyen ? Nous pensons notamment aux formations à la simulation qui peuvent leur amener les outils pour créer cette authenticité nécessaire aux transferts des apprentissages.^[41]

Conclusion

Comme nous avons pu le voir, le travail en binôme ne pose aucun problème, et est même plébiscité par l'ensemble des cadres formateurs. Cela est certainement dû au fait que les formateurs sont tous infirmiers au départ et ont donc tous depuis toujours travaillé en équipe. La peur du regard de l'autre comme le décrit Annick Ventoso^[42] est donc certainement moins présente, et les attitudes propices au travail en équipe comme les décrit Le BOTERF^[43], adaptabilité, écoute, respect vis-à-vis de l'autre, sont des attitudes qui font partie des valeurs de la profession d'infirmier.

Mais pour passer de la co-intervention à la co-animation il ne faut effectivement pas, nier les affinités. Même si, comme l'a suggéré un des cadres interviewés il est possible d'atteindre la co-animation même quand on ne connaît pas son co-animateur. En effet,

le fait de travailler souvent avec d'autre personne, permet de s'adapter plus facilement aux autres et les symbioses peuvent se créer plus vite.

Le plus grand frein ressenti à travers cette recherche au niveau des cadres enseignant et le fait de ne pas connaître la personne qui va venir travailler avec eux. Il nous paraît donc nécessaire de développer le partenariat avec les instituts de formation paramédicaux. Ce partenariat pourra éventuellement se faire par le biais d'une formation complémentaire, et pourra faire l'objet d'une autre étude qui pourra être évalué secondairement.

BIBLIOGRAPHIE

Textes de loi

(1)(6)(17) Arrêté du 3 mars 2006 relatif à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence

(2) Circulaire n°720 du 26 juin 1973 relative à la création de centres de formation des personnels participant aux secours médicaux d'urgence

(3) Décret n°87-1005 du 16 décembre 1987 relatif aux missions et à l'organisation des unités participant au Service d'aide médicale urgente appelées S.A.M.U.

(4) Décret n° 2007-441 du 25 mars 2007 relatif à la composition, au fonctionnement et aux missions des centres d'enseignement des soins d'urgence.

(5)(8)(9)(11) Décret n° 2012-565 du 24 avril 2012 relatif à la Commission nationale des formations aux soins d'urgence en situation sanitaire normale et exceptionnelle et au fonctionnement des centres d'enseignement des soins d'urgence (CESU).

(7) Arrêté du 30 décembre 2014 relatif à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence.

(13) Arrêté du 31 juillet 2009 Annexe 2 Diplôme d'Etat d'infirmier référentiel de compétences.

Ouvrages et auteurs

(14)(36) KNOWLES Malcom. 1990. L'Apprenant adulte, vers un nouvel art de la formation. Paris : Les Editions d'organisation, 277 p.

(15)(32)(33)(38) BRUNER JS. 1973. La pédagogie par la découverte : [comptes-rendus] Paris : Shulman et Keisler, 181 p.

(16)(32)(33) MUCCHIELLI Roger. 2012. Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes. Paris : ESF, 238 p.

(21)(22)(23) LAROUSSE. 1999. Le petit Larousse illustré : en couleurs : 87 000 articles, 3 800 illustrations, 289 cartes, 80 planches visuelles. Paris : Bordas, 1870 p.

(24)(25)(34)(39) POMMIER R. 2011. Métier formateur : comprendre les individus et les groupes, concevoir une démarche pédagogique. 2^{ème} Edition. Paris : DUNOD, 242 p.

(26)(29)(42) VENTOSO-Y-FONT A., DUBOIS-BEGUE M. 2014. La co-intervention à l'école : une nouvelle professionnalité éducative. Paris : EDLIVRES, 220 p.

(30) (35) (43) LE BOTERF G. 2002. Développer la compétence des professionnels. Construire les parcours de professionnalisation. Paris : Éditions d'Organisation, 312 p.

(27)(41) PELACCIA Th., TARDIF J. 2016. Comment [mieux] former et évaluer les étudiants en médecine et en sciences de la santé ? Louvain-la-Neuve: De Boeck supérieur, 477 p.

Articles

(10) Le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière.

<http://www.metiers-fonctionpubliquehospitaliere.sante.gouv.fr/pdf> (Consulté le 9 janvier 2017).

(12)(31)(40) Le livre blanc des C.E.S.U.

<http://www.ancesu.fr/images/files/Livre%20blanc%20DEF%20janvier%202017.pdf> (Consulté le 6 janvier 2017)

(18) AMMIRATI Ch., AMSALLEM C., GIGNON M., BERTRAND C., PELACCIA Th. Les techniques modernes en pédagogie appliquée aux gestes et soins d'urgence. http://sofia.medicalistes.org/spip/IMG/pdf/Les_techniques_modernes_en_pedagogie_appliquee_aux_gestes_et_soins_d_urgence.pdf. (Consulté le 9 janvier 2017).

(19)(37) LENOIR H. 2014. De la pédagogie à l'andragogie.

<http://www.hugueslenoir.fr/de-la-pedagogie-a-landragogie/> . (Consulté le 9 janvier 2017).

(20) PREVOST A. 2011. APPROCHE formation de la PEDAGOGIE des adultes et de l'ACTE de formation.

<http://www.barbier-rd.nom.fr/A.P.DUFA96.PDF> (Consulté le 09/01/2017).

(28) PERRENOUD P. 1999. De quelques compétences du formateur-expert.

http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_1999/1999_15.html

(Consulté le 9 janvier 2017).