

# Les concepts dans l'apprentissage

# Plan

1. Savoir et connaissance
2. Qu'est-ce qu'apprendre ?
3. La compétence
4. Les différents acteurs de la formation
5. L'accompagnement
6. L'étayage
7. Le soutien de la résilience

# 1. Savoir et connaissance

## Le savoir

« Le savoir est un construit formalisé pour être transmis. (...) .  
Le savoir est admis et partagé par une communauté, (...) La  
transmission du savoir se fait par apprentissage ; pour devenir  
connaissance, le savoir doit être appris. Cela suppose un acte  
volontaire. (...) pour interioriser un savoir, il faut le  
comprendre et se l'approprier. »

Dallaire, C. & Jovic, L. Distinguer

# 1. Savoir et connaissance

## Le savoir

Différentes formes de savoirs :

- ✓ Savoirs : La connaissance, l'ensemble des connaissances acquises durant l'apprentissage, la pratique : « je connais ou j'ai appris... »
- ✓ Savoirs-être : les attitudes, qui sont nos qualités personnelles et comportementales « je suis », c'est également être doté d'un esprit critique les « soft skills »
- ✓ Savoirs-faire : la pratique qui met en application une connaissance ou un savoir « je sais faire, je suis capable de »

# 1. Savoir et connaissance

## La connaissance

« L'intériorisation, l'incorporation de savoirs et d'expériences par une personne produisent la connaissance. Ainsi, la connaissance recouvre une dimension individuelle, alors que le savoir est plus général et « impersonnel » au sens qu'il n'est pas lié à une personne. La connaissance ne se transmet pas mais peut être transposée d'une situation à une autre par le même individu. La connaissance permet d'appréhender une réalité, de se faire une idée de la situation. »

Dallaire, C. & Jovic, L. Distinguer

# 1. Savoir et connaissance

## En conclusion

Un savoir disciplinaire doit être public, dans le sens qu'il doit être publié, accepté, vérifié, discuté, faisant ainsi partie du domaine public et du savoir de l'humanité. Un savoir public s'oppose à la connaissance qui, elle est privée et est celle que détient ou élabore une personne pour elle-même.

Dallaire, C. & Jovic, L. Distinguer

## 2. Qu'est-ce qu'apprendre ?

« Apprendre signifie à la fois « s'instruire » (learning, lernen) et « instruire » (teaching, lehren). » donc action de délivrer un savoir ou l'acquérir.

Reboul

« Activité consistant, pour un sujet, à s'approprier des savoirs, des connaissances ou des compétences et à pouvoir, ensuite, les réutiliser dans d'autres cadres que celui de leur apprentissage. »

Meirieu

## 2. Qu'est-ce qu'apprendre ?

L'apprentissage c'est « le processus par lequel un sujet transforme des savoirs en connaissance ».

Ainsi, apprendre passe par un processus d'apprentissage actif et constructif, c'est l'individu qui apprend qui est au centre de ce processus d'apprentissage. Du fait de cette idée de processus, il y a dans l'apprentissage une notion de construction dans le temps, où l'apprenant va aussi se construire lui-même.

Donnadieu, Genthon et Vial

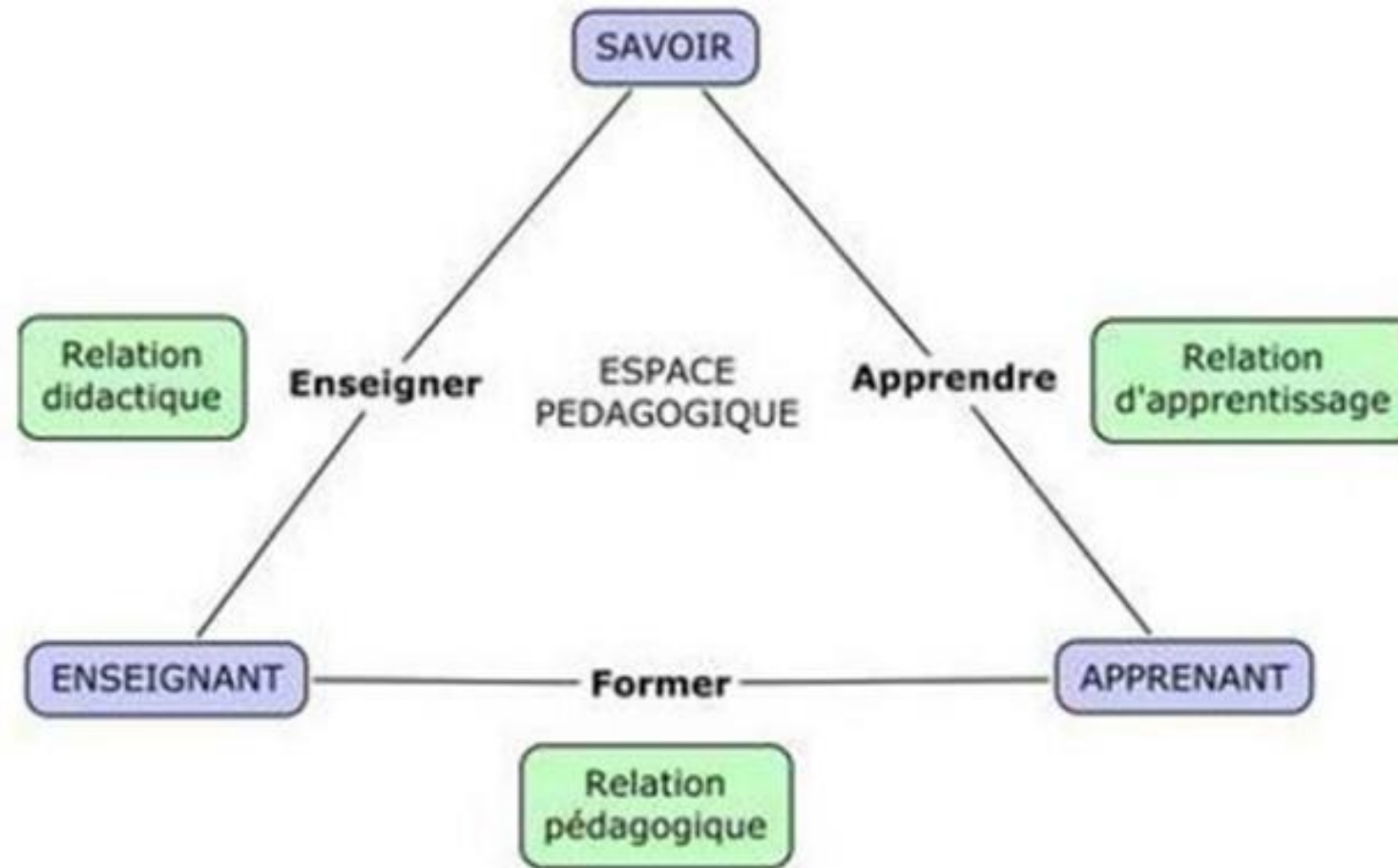


## 2. Qu'est-ce qu'apprendre ?

« S'il reste « quelque chose » quand on a tout oublié, n'est pas parce que ce quelque chose n'est pas de l'ordre de la connaissance ou de l'information, mais de la capacité de retrouver, d'assembler, de reconstruire, de relire, voire de réapprendre ? C'est ce qui constitue une compétence au-delà des connaissances et savoirs qu'elle mobilise, actualise, extrapole ou produit ».

Le Boterf (cité par Perrenoud 1997)

## 2. Qu'est-ce qu'apprendre ? Triangle de Houssaye



## 2. Qu'est-ce qu'apprendre ?

### Les postures

#### ✓ La posture savoir

« Pour moi, l'important c'est le savoir. Produire le savoir est la raison d'être essentielle de l'université et du travail d'enseignant-chercheur. »

#### ✓ La posture enseigner

« L'important, c'est de transmettre le savoir à des étudiants. La mission de l'Université, c'est de diffuser le savoir, de le proposer au plus grand nombre, et de valider par un diplôme. »

#### ✓ La posture former

« L'important, c'est de construire une relation d'échange et de débattre autour des concepts et des courants d'idées scientifiques, afin que chacun construise son opinion, ses valeurs. La mission de l'Université, c'est de former des citoyens, apte à argumenter leurs opinions dans les règles de la démocratie en se référant à des corpus de savoirs constitués ou des écoles de pensées. »

## 2. Qu'est-ce qu'apprendre ?

### Les postures

#### ✓ La posture apprendre

« L'important, c'est que les étudiants puissent être en contact avec les sources du savoir, pour construire leurs connaissances le plus efficacement possible, en expérimentant, de manière à ce qu'ils puissent les mettre en pratique ultérieurement. La mission de l'Université, c'est de fournir à la société des hommes qui ont de la méthodologie et du savoir-faire, ancrés sur des savoirs théoriques. »

#### ✓ La posture éduquer

« L'important, c'est que l'étudiant puisse utiliser avec profit les ressources de son environnement, exprimer ses besoins et devenir autonome dans son approche des savoirs. Il doit savoir s'autoévaluer, gérer ses compétences et se former "tout au long de la vie ». Il doit être capable de travailler avec d'autres, avec des moyens variés et nouveaux, il sait changer, évoluer. »

**Quelle est la posture que je souhaite  
valoriser le plus lors de mon activité  
pédagogique auprès de mes camarades de  
promotion de 1<sup>ère</sup> année ?**

### 3. La compétence

Le Boterf complète les dimensions du savoir vues plus haut en y ajoutant la notion que la compétence est dans la mobilisation :

« savoir agir, savoir intégrer, savoir transférer ».

Il précise que la compétence c'est « le savoir agir en situation », elle résulte « d'un savoir en action, un savoir agir reconnu »

### 3. La compétence

Il y a dans la compétence, une double dimension : individuelle et collective

« Les compétences se réfèrent toujours à des personnes. Il n'existe pas de compétences sans individus. Les compétences réelles sont des constructions singulières, spécifiques à chacun. »

Le Boterf

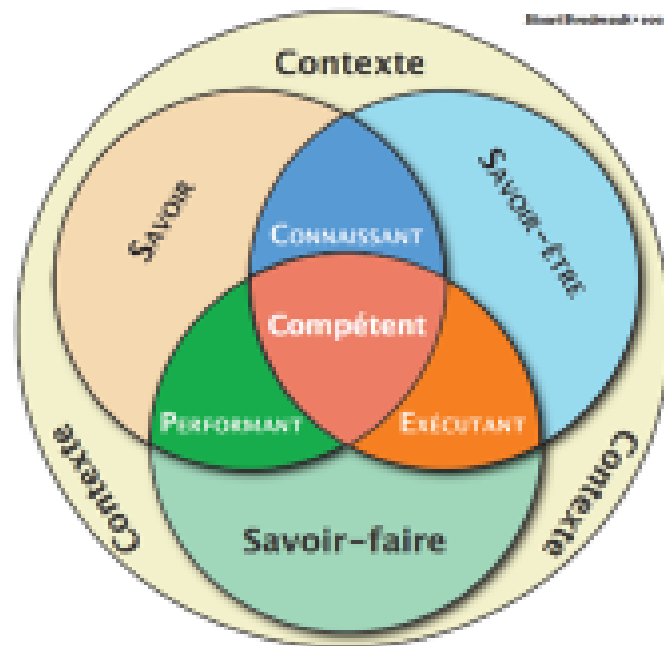
« Les compétences sont des répertoires de comportements que certaines personnes maîtrisent mieux que d'autres, ce qui les rend efficaces dans une situation donnée »

Lévy-Leboyer

### 3. La compétence

## LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS DE BONNES CONDITIONS

Compétence professionnelle



Selon Bourdreault (2002), la compétence de l'apprenant se trouve à l'intersection du savoir, du savoir-être et du savoir-faire.

Les savoirs se superposent entre eux, ce qui correspond à l'apprenant exécutant, connaissant et performant.



## 4. Les différents acteurs de la formation

### Le maître de stage

« Le maître de stage est généralement un personnel d'encadrement. En France, il s'agit du cadre de santé du service. (...) Il est chargé de la mise en œuvre des moyens permettant la supervision et le suivi des étudiants. (...) Il permet la promotion de la pratique collaborative. »

Pelaccia

## 4. Les différents acteurs de la formation

### Tutorat

« Une relation d'aide entre 2 personnes (tuteur/ tuteuré) dont le but est de faciliter l'apprentissage »

Mohib

## 4. Les différents acteurs de la formation

### Tutorat

*« Le terme « tuteur » vient du latin tueri qui signifie « prendre soin de ... », « s'occuper de ... », « veiller à ... ». L'étymologie donne ainsi à voir un rôle qui consiste à protéger les autres, à manifester de la bienveillance à l'égard de ceux qui ont besoin d'être aidés »*

Baudrit

## 4. Les différents acteurs de la formation

### Tutorat

« Le tuteur est un professionnel expert de son domaine d'activité. Il s'agit donc le plus souvent d'un soignant qui exerce au sein du service dans lequel l'étudiant est accueilli. Il assure un rôle essentiellement pédagogique, en étant spécifiquement affecté auprès d'un ou plusieurs étudiants, dont il doit accompagner le développement des compétences. »

Pelaccia

## 4. Les différents acteurs de la formation

### Professionnel de proximité

« Les professionnels de proximité sont les soignants qui travaillent dans le service d'accueil. (...) Ils sont donc amenés à côtoyer l'étudiant au jour le jour et assurent une mission de supervision au quotidien. »

Pelaccia

## 4. Les différents acteurs de la formation

### Formateur référent de stage

« Le formateur référent de stage est un enseignant du milieu académique qui a en particulier pour tâche d'établir des liens avec les acteurs précédemment cités, dans une perspective de partenariat avec les structures d'accueil ».

Pelaccia

## 4. Les différents acteurs de la formation

### Le cadre de santé formateur

« Des savoir-faire qui nécessitent des compétences pour concevoir, élaborer, choisir, construire, adapter, évaluer, animer, accueillir, conseiller, orienter, conduire et piloter. Des compétences qui sont indispensables pour former des professionnels paramédicaux et organiser les conditions de leurs apprentissages, mais qu'il va falloir aller chercher au plus près, dans l'activité. »

Moncet

## 4. Les différents acteurs de la formation

### Le patient

« Le patient est un acteur central de la formation des étudiants en sciences de la santé, puisqu'il constitue le principale « objet d'apprentissage » en milieu clinique. (...) Il est notamment important qu'ils soient informés que la prise en charge dont ils bénéficieront à certains moments sera essentiellement associée à un objectif pédagogique. »

Pelaccia



## 4. Les différents acteurs de la formation

### L'étudiant

Il est l'acteur principal de sa formation.

3 temps spécifiques :

- ✓ En amont : il réfléchit à ses objectifs d'apprentissage à l'aide de ressources qui sont à sa disposition (ex : livret de stage)
- ✓ Pendant le stage : il doit participer aux activités de soins, à des temps d'apprentissage formalisés à partir de situations prévalentes du lieu de stage, aux bilans intermédiaires et finaux du stage
- ✓ A l'issue du stage : l'étudiant fait un point sur les compétences qu'il a développées et sur son projet de formation, il évalue la qualité de sa supervision en stage.

Pelaccia

## 5. L'accompagnement

Qu'est-ce que l'accompagnement ?

Les prémices de la relation. C'est aller avec

Définition de l'accompagnement selon le Dictionnaire de la Formation et du Développement Personnel (1996) :

« une fonction qui, dans une équipe pédagogique, consiste à suivre un stagiaire et à cheminer avec lui durant une période plus ou moins brève afin d'échanger à propos de son action, d'y réfléchir ensemble et de l'évaluer. »

C'est aussi aller vers

Pour PAUL, l'accompagnement renvoie à la nécessité d'être à l'écoute, de créer un « terrain d'entente ». Autonomie → à l'origine de ce dynamisme relationnel

## 5. L'accompagnement

### Tridimensionnalité de l'accompagnement : trois idées interdépendantes

| Se joindre à quelqu'un                                      | pour aller où il va  | en même temps que lui  |
|---|--|--|
| « se mettre ensemble »                                      | « aller vers »   | « aller de pair avec »<br>« être en phase avec »             |
| Similitude : principe de relation, de ressemblance, égalité | Mouvement : principe dynamique de transformation<br>Créateur d'écart<br>« différenciateur entre ce qui est et ce qui advient » | Principe d'altérité<br>Idée d'aider quelqu'un en difficulté. |

## 5. L'accompagnement

Etymologie du verbe accompagner

L'idée de compagnon a plusieurs sources :

- « panis » (pain) : idée de partage d'une cause commune
- A pour base le latin « socius » : désigne l'associé, l'allié, renvoie à l'idée d'un rassemblement « en vue de »
- A pour base le latin concomitans désignant « le compagnon de route »

L'accompagnement reste :

- un passeur (il aide à passer ou dépasser une étape)
- un passant (il est de passage)

Pour pourvoir à ses besoins : renvoie à l'idée de partage, nourrir

Paul

## 6. L'étayage

Travaux portés sur le développement cognitif, le langage chez l'enfant, l'éducation

Le concept d'étayage est lié au concept de ZPD (concept Vygostkien)

Comment un adulte peut-il aider l'enfant à résoudre seul un problème qu'il ne savait pas résoudre au préalable ?

Bruner

## 6. L'étayage

### LA ZONE PROXIMALE DE DÉVELOPPEMENT



*« Lorsque l'apprentissage se situe au début de la zone, l'étudiant réussit seul ou avec peu d'aide, ce qui augmente la perception qu'il a de sa propre compétence et lui apporte la confiance nécessaire pour relever des défis plus grands. » (Bandura, 1997)*

PROMOTION 2020-2023

## 6. L'étayage

Lorsque l'étudiant, avec de l'aide, réussit une tâche plus difficile (qui est plus avancée dans sa zone) et qu'il la réussit plus d'une fois, cette tâche devient plus facile pour lui et il peut relever des défis plus exigeants qui se situaient auparavant au-delà de sa ZPD. Ainsi, la ZPD se déplace sur la ligne du développement de l'étudiant et l'apprentissage progresse.

L'aide apportée à l'apprenant

Guillemette



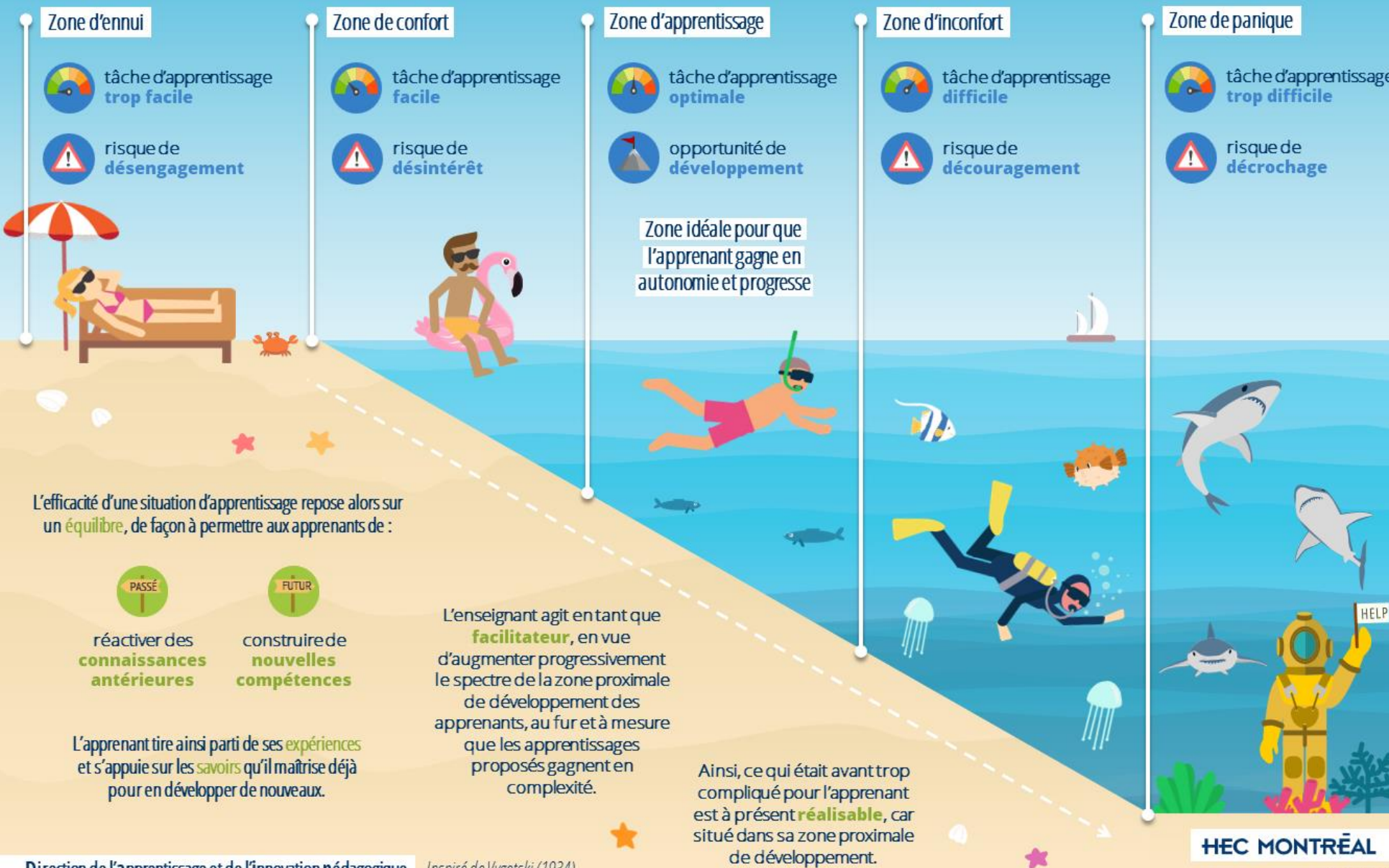
# LA ZONE PROXIMALE DE DÉVELOPPEMENT

Pour être adéquate, une activité d'apprentissage doit se situer dans la **zone proximale de développement** de l'apprenant, c'est-à-dire à mi-chemin entre ce qui est **trop simple** et ce qui est **trop complexe**.

La tâche d'apprentissage proposée doit être à la fois **réalisable** par les apprenants tout en comportant une part de **défi**.

VINATIER  
HIAIRIE UNIVERSITAIRE  
LYON MÉTROPOLE

FORMATION



HEC MONTRÉAL



## 6. L'étayage

Selon Bruner, le processus d'étayage implique 6 fonctions

### ✓ L'enrôlement

Comportements du tuteur par lesquels il s'attache à engager l'intérêt et l'adhésion de son partenaire envers les exigences de la tâche.

Objectif : éveiller l'intérêt de l'apprenant afin qu'il soit intéressé par la tâche à réaliser

## 6. L'étayage

Selon Bruner, le processus d'étayage implique 6 fonctions

✓ La réduction des degrés de liberté

Procédures par lesquelles le tuteur simplifie la tâche par réduction du nombre des actes requis pour atteindre la solution.

Objectif : décomposer l'objectif principal de la tâche en sous-but que l'apprenant parviendra aisément à atteindre

## 6. L'étayage

Selon Bruner, le processus d'étayage implique 6 fonctions

✓ Le maintien de l'orientation

Eviter que le novice ne s'écarte du but assigné par la tâche. Le tuteur permet à l'apprenant de garder le cap. Il sait faire preuve de compétences relationnelles pour maintenir la motivation de l'apprenant.

Objectif : maintenir l'intérêt de l'apprenant, sa motivation, son attention de manière à ce qu'il poursuive un objectif défini

## 6. L'étayage

Selon Bruner, le processus d'étayage implique 6 fonctions

✓ La signalisation des caractéristiques déterminantes

Le tuteur identifie par divers moyens les caractéristiques de la tâche qui sont pertinents, déterminants pour son exécution.

Objectif : mettre en évidence les ressources qui sont à la disposition de l'apprenant afin qu'il puisse réaliser la tâche

## 6. L'étayage

Selon Bruner, le processus d'étayage implique 6 fonctions

✓ Le contrôle de la frustration

Eviter que les erreurs de l'apprenant se transforment en sentiment d'échec.

Objectif : faire en sorte que l'exécution de la tâche de l'apprenant ne soit pas éprouvante afin qu'il vive bien ses erreurs.

## 6. L'étayage

Selon Bruner, le processus d'étayage implique 6 fonctions

✓ La démonstration ou présentation de modèles

Présentation d'un modèle par l'apprenant, proposition de solution.

Objectif : l'apprenant imite le tuteur afin de réaliser à son tour le soin.

## 7. Le soutien de la résilience

**Les étudiants en soins infirmiers représentent un groupe potentiellement à risque de vulnérabilité car ils sont confrontés à de nombreuses situations de stress :**

- Difficultés relationnelles avec les patients
- Difficultés relationnelles avec les équipes
- Le manque de confiance en soi des étudiants contribue à les fragiliser en stage et durant les séquences d'évaluation

## 7. Le soutien de la résilience

**Facteur de protection et de facilitateur de résilience (Ionescu, 2011) :**

- L'estime de soi
- Image de soi positive
- Capacité de susciter de la sympathie de la part des autres
- Créativité

« Le sentiment d'auto-efficacité signifie que la personne perçoit ce qu'elle fait a bien une influence sur les évènements qui affectent sa vie. Il est décrit comme fondamental dans la résilience car il est à la base de la motivation. »



## 7. Le soutien de la résilience

### **Posture du formateur :**

Veiller au renforcement positif des étudiants (en saluant leurs progrès, leur acquisition de compétences...) afin de leur permettre de développer leur sentiment de performance

## 7. Le soutien de la résilience

### La réflexivité, une compétence de résilience essentielle :

« La pratique réflexive contribue à une meilleure connaissance de soi, de son environnement et de sa pratique et permet d'élargir sa perspective sur les événements. La réflexion proprement dite implique plusieurs processus cognitifs qui comprennent la construction d'un questionnement **suite à une expérience**, l'identification et l'interprétation du problème, ainsi que la réflexion critique sur la validité de la solution choisie avant et après son application. En outre, une pratique réflexive mobilise des connaissances provenant de différentes disciplines, mais aussi des expériences vécues, lesquelles participent à la création d'une théorie personnelle qui pourra être testée dans d'autres situations qui se présenteront. »

(Perrenoud, 2006)

## 7. Le soutien de la résilience

Le portfolio d'apprentissage et l'écriture réflexive :

- C'est un outil qui peut faciliter la collaboration entre les étudiants en soins infirmiers et les enseignants
- Il peut servir d'outil d'auto-évaluation : réflexion sur son propre processus de formation, estimer son propre travail, sélection des preuves les plus pertinentes pour démontrer son apprentissage
- Les étudiants identifient les points forts et les points à améliorer afin d'améliorer leur niveau

## 7. Le soutien de la résilience

- Cet outil encourage les étudiants à prendre en charge leur parcours personnel de formation, à travailler de manière autonome et à démontrer leur progression.
- Lors de l'accompagnement à la rédaction, les formateurs peuvent mieux comprendre les besoins/difficultés de l'étudiant, personnaliser leur pédagogie en fonction des besoins individuels des apprenants.

Par la pratique réflexive, l'étudiant peut développer une meilleure compréhension de ses forces et de ses faiblesses, de ses mécanismes de défense... Cela peut aider à renforcer la confiance en soi.

## 7. Le soutien de la résilience

L'écriture réflexive et son rôle dans la résilience :

Pour accompagner l'écriture réflexive dans le portfolio d'apprentissage, les formateurs :

- Peuvent encourager les apprenants à écrire régulièrement dans leur portfolio
- Peuvent encourager les étudiants à écrire de manière authentique et personnelle
- Peuvent suggérer aux étudiants de partager le portfolio avec d'autres camarades afin de favoriser la collaboration et l'échange d'idées

Le portfolio semble donc être un outil pédagogique pour favoriser la résilience chez les étudiants infirmiers.

## 7. Le soutien de la résilience

**Favoriser les compétences de résilience grâce au tutorat qui vise à favoriser le développement du sentiment d'efficacité personnelle, de l'optimisme et de la motivation :**

Le tutorat peut contribuer au développement de facteurs de résilience tels que la capacité de faire face aux difficultés rencontrées au cours des études, la motivation et l'estime de soi. Il peut aussi soutenir l'autonomie, renforcer les capacités d'adaptation de l'étudiant.

## 7. Le soutien de la résilience

### Posture du tuteur de résilience :

- Faire preuve de bienveillance et d'empathie
- Chercher le positif dans les situations difficiles
- Maintenir un cadre structuré et bienveillant
- Savoir reconnaître la limite de son accompagnement

Morenon (2023)

# BIBLIOGRAPHIE

Dallaire, C. & Jovic, L. Distinguer savoir et connaissances. Rech en Soins Infirm. 2021 Mar ; (144), 7-9. Repéré à <https://doi.org/10.3917/rsi.144.0007>

Reboul, O. (2010). Qu'est-ce qu'apprendre ? Pour une philosophie de l'enseignement. Paris : Presses Universitaires de France.

Donadieu, B., Genthon, M., & Vial, M. (1998). Les théories de l'apprentissage : quel usage pour les cadres de santé ? Paris : Masson.  
Donnadieu, Genthon et Vial (1998, p.20)



# BIBLIOGRAPHIE

Perrenoud, P. (1997). Vers des pratiques pédagogiques favorisant le transfert des acquis scolaires hors de l'école. Pédagogie collégiale, (10), 5-16. Repéré à [http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php\\_main/php\\_1997/1997\\_04.html](http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_1997/1997_04.html) (consulté le 6 janvier 2019)

Site Eduscol

<https://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/libre/qualification/q3a.php>

Le Boterf, Construire les compétences individuelles et collectives : Le modèle : agir avec compétence en situation- les réponses à plus de 100 questions. (2013)

# BIBLIOGRAPHIE

Pelaccia, T.(2018). Comment (mieux) superviser les étudiants en sciences de la santé dans leurs stages et dans leurs activités de recherche ?. (p 53).De Boeck supérieur.

Mohib, N. (2013). Tutorat. Dans : Anne Jorro éd., Dictionnaire des concepts de la professionnalisation (pp. 337-340). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.devel.2013.02.0337>

Baudrit, A. (2012). Être aujourd'hui tuteur d'étudiants en soins infirmiers : une mission complexe et pérenne ?. Recherche en soins infirmiers, 111, 6-12. <https://doi.org/10.3917/rsi.111.0006>

## BIBLIOGRAPHIE

Moncet M.C. (2012). Accompagner la professionnalisation des étudiants infirmiers : des postures formatrices à trouver. (p7-8) ; éditions Lamarre.

Paul, M. (2003). Ce qu'accompagner veut dire. *CARRIEROlogie*, 9 (1), 121-144

Bruner, J. S. et Hickmann, M. (2011). La conscience, la parole et la « zone proximale » : réflexions sur la théorie de Vygotsky. 281-292. Le développement de l'enfant. Presse Universitaire de France.

Bruner, J. (1998). Le développement de l'enfant : savoir faire, savoir dire. PUF, 277-278

# BIBLIOGRAPHIE

Morenon, O. (2023). Vulnérabilité et résilience en formation infirmière.  
SELI ARSLAN

INSTRUCTION N° DGOS/RH1/2016/330 du 4 novembre 2016 relative à la  
formation des tuteurs de stages paramédicaux