HAL
open science

La Formation Professionnelle Continue destinée à l'adulte en situation d'emploi : entre espace d'acquisition et transhumance

Gabriele Di Patrizio

▶ **To cite this version:**

Gabriele Di Patrizio. La Formation Professionnelle Continue destinée à l'adulte en situation d'emploi : entre espace d'acquisition et transhumance. Education. Université de Strasbourg, 2015. Français. NNT : 2015STRAG013 . tel-01423905

HAL Id: tel-01423905

https://theses.hal.science/tel-01423905

Submitted on 1 Jan 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITÉ DE STRASBOURG

ÉCOLE DOCTORALE 519 DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Unité de recherche LISEC – EA 2310

THÈSE présentée par :

Gabriele DI PATRIZIO

soutenue le : **12 juin 2015**

pour obtenir le grade de : **Docteur de l'université de Strasbourg**

Discipline/ Spécialité : Sciences de l'Education

La Formation Professionnelle Continue destinée à l'adulte en situation d'emploi : Entre espace d'acquisition et transhumance

THÈSE dirigée par :

Monsieur VIEILLE-GROSJEAN Henri	Professeur, Université de Strasbourg

RAPPORTEURS :

Monsieur FRETIGNE Cédric	Professeur, Université de Créteil Val de Marne
Monsieur GARNIER Bruno	Professeur, Université de Corse

AUTRES MEMBRES DU JURY :

Madame ULLERN Isabelle	Doyenne de la Faculté Libre d'Etudes Politiques et en Economie Solidaire FLEPES
Monsieur CHALMEL Loïc	Professeur, Université de Haute Alsace

J'adresse ma profonde gratitude à Monsieur le Professeur Henri Vieille-Grosjean, mon directeur de thèse, qui a choisi l'accompagnement généreux et la confiance productrice pour me servir de guide et pour m'aider « à prendre » appui sur mes propres capacités afin d'apprendre librement de ce travail qu'il a dirigé en toute cordialité.

A Mireille, mon épouse, qui me donne « Ce » qui endure, supporte et permet tout

A Manon, ma fille, tout simplement

A ma Mère qui portait le nom de la lumière et qui la répandait généreusement

Chanson des Escargots qui vont à l'enterrement

À l'enterrement d'une feuille morte
Deux escargots s'en vont
Ils ont la coquille noire
Du crêpe autour des cornes
Ils s'en vont dans le soir
Un très beau soir d'automne
Hélas quand ils arrivent
C'est déjà le printemps
Les feuilles qui étaient mortes
Sont toutes ressuscitées
Et les deux escargots
Sont très désappointés
Mais voilà le soleil
Le soleil qui leur dit
Prenez prenez la peine
La peine de vous asseoir
Prenez un verre de bière
Si le cœur vous en dit
Prenez si ça vous plaît
L'autocar pour Paris
Il partira ce soir
Vous verrez du pays
Mais ne prenez pas le deuil
C'est moi qui vous le dis

Ça noircit le blanc de l'œil
Et puis ça enlaidit
Les histoires de cercueils
C'est triste et pas joli
Reprenez vos couleurs
Les couleurs de la vie
Alors toutes les bêtes
Les arbres et les plantes
Se mettent à chanter
À chanter à tue-tête
La vraie chanson vivante
La chanson de l'été

Et tout le monde de boire
Tout le monde de trinquer
C'est un très joli soir
Un joli soir d'été
Et les deux escargots
S'en retournent chez eux
Ils s'en vont très émus
Ils s'en vont très heureux
Comme ils ont beaucoup bu
Ils titubent un petit peu
Mais là-haut dans le ciel
La lune veille sur eux.

Jacques Prévert

Le jour qui suivit l'entretien réalisé avec Madame F, nous découvrions en prenant connaissance de nos courriels, le sien :

De: *Madame F (rencontrée le 10 décembre 2013 à 15H30)*
Objet: Entretien
Date: 11 décembre 2013 08:47
À: GabrielDI

Bonjour,

Je souhaitais vous remercier de m'avoir proposé cet entretien de recherche et de m'avoir ainsi permis de vivre cette expérience très enrichissante. Cela me fera certainement réfléchir sur ma perception de la vie, même si mes idées et pensées sont encore confuses et partent un peu dans tous les sens. Je tenterais de répondre aux questions que vous m'avez posé lors de mes prochaines formations, même si j'avoue ne plus me souvenir précisement de toutes les questions, notamment les deux questions pour lesquelles j'ai eu quelques difficultés à vous apporter une réponse. Mais je me concentrerais davantage sur mon ressenti profond et sur ce que la formation peut m'apporter de façon moins concrète que de simples actions à mener au niveau professionnel.

Je serais curieuse de connaître le résultat de vos recherches une fois votre thèse achevée si cela est possible ?

Je vous souhaite une bonne journée,

Sincères salutations,

Madame F (suite à un entretien de 33 minutes)

Remerciements

Cette thèse de doctorat n'aurait jamais vu son commencement ni sa fin, sans le doux soutien de mon épouse et de ma fille, et la bienveillance de nombreuses autres personnes.

Je remercie les membres de mon jury, Madame et Messieurs les professeur(e)s Isabelle Ullern-Weite, Bruno Garnier, Cédric Frétigné et Loïc Chalmel, de s'être rendus disponibles et d'avoir accordé de leur temps pour lire et évaluer cette thèse et pour participer au jury.

J'adresse ma vive reconnaissance à Monsieur Jean-Marie Labelle et à Monsieur Robert Moldo qui en expliquant les sciences de l'éducation à leurs étudiants me donnèrent envie de ne jamais quitter cette science plurielle, durablement.

Merci également à Madame Elisabeth Regnault qui m'a exhorté à la rigueur et à la méthode pour constamment chercher et participer.

Je remercie Anne, Carole, Danielle et Myriam, mes collaboratrices, dont l'engagement et le professionnalisme m'ont permis de persévérer dans cette étude malgré les turbulences dont notre institut de formation, IFOSEP®, fut plusieurs fois l'objet.

A travers cette thèse, je sais gré à nos formatrices et formateurs dont le goût pour la retransmission en FPC m'a, à la fois, engagé et motivé sur le chemin d'une compréhension de cette réalité à laquelle, chacune et chacun continuent de coopérer.

A l'ensemble des stagiaires de l'IFOSEP®, à leurs employeurs et spécialement à chacune des personnes qui nous ont donné de leur temps pour participer à nos entretiens de recherche : mille Mercis.

A mes amis et collègues de promotion déjà docteur(e)s ou encore joyeusement doctorant(e)s dont, Anna, Aurora, Sunami, Mireille, Désiré et Mamadou, je voudrais exprimer le plaisir que j'ai éprouvé à les rencontrer et à travailler avec eux pendant les ateliers de recherche que notre directeur commun programmait régulièrement.

Ma famille et mes amis, je les remercie de leur compréhension, de leur patience, de leur écoute et de leurs encouragements. Malgré le temps qu'il ne m'a plus été possible de leur offrir comme je l'aurais souhaité, l'affection est restée belle.

Je remercie, tout singulièrement mon épouse et mon ami Patrick pour leur disponibilité et leurs relectures minutieuses qui m'ont permis d'améliorer mon expression pour ce travail.

Pour moi, cette thèse est donc une réalisation collective.

Même Celle et Ceux qui ne sont plus ici, y ont activement participé, à leur manière… MERCI

Résumé

Cette recherche s'intéresse à la formation professionnelle continue (FPC) des adultes dans l'emploi. Dans son contexte, les participants aux formations proposées sont des professionnels de santé, de services hospitaliers ou logistiques travaillant dans différents établissements sanitaires et services sociaux ou médico-sociaux (ESSMS). Le lieu de la formation est l'institut que nous dirigeons, et qui intervient pour des formations spécialisées, de courte durée, portant sur l'accueil, les soins, le management, l'organisation du travail, la démarche qualité et les relations humaines. Notre questionnement de recherche s'origine et se réfère au terrain des stages que nous organisons, et à notre connaissance du dispositif éducatif du Compagnonnage. Notre participation régulière à de nombreux bilans de formations qui rassemblent entre 6 et 12 personnes en moyenne et l'analyse des synthèses réalisées, nous a permis de questionner l'espace/temps de la formation sous l'angle d'un « moment » (Hess, 2009) que les stagiaires abordent, majoritairement, en vue du développement de leurs compétences professionnelles, et en concordance plus ou moins consentie avec la demande de technicité précise, accrue et parfois injonctive des lieux d'emploi.

Ce faisant, la formation et le perfectionnement professionnel de ces adultes, questionnent la portée de la dynamique qui se crée pendant qu'ils apprennent ensemble. Notre recherche a été réalisée auprès de 24 personnes qui ont suivi au moins un de nos stages entre les années 2008 et 2011. Nous les avons rencontrées, hors temps de formation ou de travail, dans les lieux de leur choix et dans le cadre d'un entretien semi-directif dont le guide a été élaboré à partir d'un modèle permettant de considérer l'attitude et le comportement en référence au Soi (Hamel, Lefrançois, & Leclerc, 1999). L'analyse effectuée, à partir d'un cadre épistémologique socioconstructiviste, a contribué à relever non seulement, nombre d'idées forces corroborant la nécessité de la FPC comme espace d'acquisition de compétences, mais aussi certaines indiquant des « transformations silencieuses » (Jullien, 2009) intervenant sur la « croissance de la vie adulte » (Bédard, 1987). Les différents éléments de notre recherche mis en regard, nous ont permis de modéliser en quoi la FPC participe potentiellement de la construction identitaire du sujet.

Mots clés : Formation professionnelle continue, l'adulte, Compagnonnage, accompagnement, territoires de l'éducation et de la formation, intersubjectivité, « Théorie de l'agir communicationnel », « espace médian », construction identitaire, expérience, connaissance de soi.

Abstract

This research focuses in training adults. In its context, the participants in the proposed trainings are healthcare professionals, or logistic departments employees in various sanitary establishments and social or medical services. The training takes place in the institute that we manage, and which intervenes for specialist, short-term internships, focusing on the reception, the care, the cure, the management, the organization of the work, program improvement and the human relations. Our questioning of research takes place and refers to the ground of the training courses that we organize, and to our knowledge of the educational plan of the Trade guilds.

Our regular participation in numerous assessments, on average 6 to 12 people, and the analysis of resulting data that we realized, allowed us to question the space / time of the training as a "moment" (Hess, 2009) that the trainees approach with the aim of the development of their professional skills, and in concordance more or less agreed with the demand of precise, greater and sometimes injunctive technicality of their employers.

In so doing, the training and the professional improvement of these adults, question the impact of the dynamics developed while they learn together.

Our research was conducted with 24 people who followed at least one of our internships between 2008s and 2011. Except the trainings or work time, we met the participants in places of their choice and within the framework of a semi-directive interview. This technique was developed from a model which consider attitude and behavior in respect to the Self (Hamel, Lefrançois, and Leclerc, 1999).

The analysis made in a socioconstructivist epistemological frame, has contributed to underline a number of ideas which supports the necessity of the internships as a space for the acquisition of skills, and other ideas which indicate that " silent transformations " (Jullien, 2009) can occur on the " growth of adult life " (Bédard, 1987) also thanks to the internships. The diverse elements of our research allowed us to show that the training potentially contributes to the construction of identity of the subject.

Keywords: Training, the adult, trade guilds, accompaniment, territories of the education and the formation, the intersubjectivity, " Theory of communicative action ", " median space ", identity construction, experience, self-knowledge

Table des matières

Remerciements i
Résumé iii
Abstract iv
Table des matières v
Liste des acronymes et abréviations x
Liste des tableaux xi
Liste des graphiques xi
Liste des figures xii
Listes des annexes xiii

Introduction générale 1

PREMIERE PARTIE : Approche contextuelle 5
1.1. La Formation Professionnelle Continue (FPC) destinée à l'adulte dans l'emploi sous l'angle de la situation. 6
1.1.1. Une temporalité : moment donné 7
1.1.1.1. Prévalence de la modernité 8
1.1.1.2. La postmodernité réagissante 9
1.1.1.3. L'abondante hypermodernité 10
1.1.2. Un environnement : milieu et circonstances 12
1.1.3. Devoir d'action : entre vivre et agir 13
1.1.3.1. De l' « actention » à l'agir 14
1.1.3.2. Du vivre 14
1.2. Regards contextuels 16
1.2.1. Le Compagnonnage 16
1.2.1.1. Le dispositif de FPC au sein du Compagnonnage 17
1.2.1.2. Spécificités du Compagnonnage 17
1.2.2. De notre implication actuelle dans le champ de la FPC destinée aux adultes en situation d'emploi. 20
1.2.2.1. Présentation de l'implication 20
1.2.2.1.1. Le secteur sanitaire et médico-social dans ses évolutions récentes 20
1.2.2.1.2. Positionnement de l'IFOSEP® 21
1.2.2.2. De l'évaluation « à chaud » de nos stages 23
1.2.2.2.1. L'outil d'évaluation de l'IFOSEP® 24
1.2.2.2.2. Premier traitement 24
1.2.2.2.3. Traitement actuel 25
1.2.2.2.4. Ce que les stagiaires ont écrit dans leurs « évaluations à chaud » (*cf.* Annexe A) 26
1.2.2.2.5. Exemples de phrases contenues dans les évaluations « à chaud » 31
1.2.2.2.6. Essai de structuration 39
1.3. Emergence de la question recherche 42
1.3.1. De l'accompagnement en FPC destinée aux adultes dans l'emploi 42
1.3.2. Questionnement de départ 44

DEUXIEME PARTIE : Croisée notionnelle **47**
Introduction **48**
2.1. La connaissance de soi **49**
Prémisses 49
Développement 52
2.1.1. La connaissance de soi du quotidien 53
2.1.1.1. Le management de soi 53
2.1.1.2. De la pluralité individuelle à l'unité personnelle 55
2.1.1.3. Des savoirs émancipateurs à l'émancipation de soi 56
2.1.2. La connaissance de soi au quotidien 58
2.1.2.1. Du *corpus* des phénomènes vécus dans le quotidien 59
2.1.2.2. Phases développementales de la vie adulte. 59
2.1.2.3. Du questionnement 61
2.1.2.4. La subjectivité et l'intersubjectivité 62
2.1.2.5. Un « je » scénique 66
2.1.2.6. De l'agir dans les mondes pluriels 67
2.1.3 La maïeutique 68
2.1.3.1. De l'art socratique 69
2.1.3.2. De l'image spéculaire de soi comme objet 70
2.1.3.3. De l'émergence de l'idée de transcendance 71
2.1.3.4 … A la spiritualité 73
2.1.4. La notion de sagesse 75
2.1.4.1. De « l'agentivité » au relativisme 75
2.1.4.2. La question du sens de la vie 77
2.1.4.3. Une quête ? 79
2.1.4.4. L'Expérience 81
2.1.5. Tentative de modélisation de la Connaissance de Soi 84
2.2. Une ouverture poétique de l'adulte, conjointe d'une approche théorique compréhensive **85**
Préambule 85
2.2.1. L'adulte 85
2.2.1.1. Départ « migratoire » : « Le Petit Prince » d'Antoine de Saint Exupéry 85
2.2.1.1.1. « Le Petit Prince » d'Antoine de Saint Exupéry 86
2.2.1.1.2. Développement 89
2.2.1.1.3. Premiers pas vers la notion d'adulte 90
2.2.2. La croissance de la vie adulte 91
2.2.2.1. Approche organismique 91
2.2.2.2. L'inachèvement de la vie adulte ou le dépassement du point de vue organismique 92
2.2.2.3. De la croissance de la vie adulte 93
2.2.2.3.1. Moments de l' « alternance fonctionnelle » et de l'« intégration fonctionnelle » chez l'adulte 94
2.2.2.3.2. Considérations paradoxales 96
2.2.2.4. Regards sur la croissance de la vie adulte 99
2.2.2.4.1. En bref, voici notre résumé de l'histoire « Les escargots de Joseph » (Roze, 2009). 99
2.2.2.4.2. Une transformation 100
2.2.2.4.3. La spirale 101
2.2.2.4.4. Se reconnaître. 101
2.2.2.4.5. L'éducation d'adulte impliquée ? 102
2.2.3. De l'adultisation 103
2.2.3.1. De la vie adulte au sein de « notre société de la connaissance » 104
2.2.3.2. Le chantier du développement des adultes 105

2.3. Les territoires de l'éducation et de la formation d'adultes 108
2.3.1. Entrons par l'Education 108
2.3.1.1. Schéma de temporalité 110
2.3.1.2. Schéma de dynamisation..... 111
2.3.1.3. Schéma « actantiel » en Education d'adulte 114
2.3.1.3.1. Généralités sur le « schéma actanciel » de A. J. Greimas..... 114
2.3.1.3.2. Du schéma actanciel en Education d'adulte..... 115
2.3.1.3.2. Dé-schématisation et mise en mots 117
2.3.2. La formation professionnelle continue impliquée 118
2.3.2.1. La formation dans le monde de l'action 121
2.3.2.2. La formation dans le monde de l'être 122
2.3.2.3. La formation dans le monde du devenir 123
2.3.2.4. La raison d'une mise en garde 126
2.4. La qualité en question dans la formation de l'adulte.....126
2.4.1. D'une première acception de la qualité 126
2.4.2. D'une seconde acception de la qualité.....127
2.4.3. De « l'homme total » à la place qualitative du savoir 128
2.4.4. De l'expérience en FPC 130
2.4.4.1. De l'art d'accompagner l'adulte dans l'apprentissage..... 131
2.4.4.1.1. L'étymologie..... 131
2.4.4.1.2. Observation distanciée 132
2.4.4.1.3. De la pédagogie pour l'adulte 134
2.4.4.1.4. De l'accompagnement pour l'adulte en formation..... 135
2.4.4.2. Du capital expérientiel 137
2.4.5. Passage de la dualité « acteur/objet » à l'émergence du ternaire « sujet/objet/Soi » 139
2.4.6. Entre statuts du savoir et fonctionnalité des verbes d'état : Apprentissage et transmission à l'âge adulte.....144
2.4.6.1. D'une triple action du savoir..... 144
2.4.6.2. De l'idée de la conjugaison à celle de coordination 146
2.5. De l' « espace médian ».....148
2.5.1. L' « espace médian » en formation d'adulte.....148
2.5.1.1. Une interposition : Une position 149
2.5.1.2. Un espace transitionnel : Un passage..... 149
2.5.1.3. L'intermédiarité : Médiation et intermédiation 149
2.5.1.4. Un espace transformationnel : La dynamique 150
2.5.1.5. Une interface : Echanges et communication..... 150
2.5.1.6. Un espace de rupture : Un espace frangeant..... 151
2.5.1.7. Un espace d'interférence : Diversité et complexité..... 151
2.5.1.8. Espace de métamorphose : Quelle signification ? 151
2.5.1.9. La dissymétrie : Le sens directionnel et le gradient..... 152
2.5.1.10. La distance : Proximité et éloignement..... 152
2.5.1.11. De l'intermédiarité à l'individualité : La distanciation 152
2.5.1.12. Un espace conflictuel : Le redéploiement des stratégies 153
2.5.1.13. Un espace de contact : La diversité, le passage et la richesse..... 153
2.5.1.14. Un espace de nidification : Phénomènes précurseurs et discontinuité 153
2.5.1.15. Un espace ouvert : La dynamique de l'échange et de l'interférence 154
2.5.2. La transmission en Education 155
2.5.2.1. Le souci de l'autre..... 155
2.5.2.2. D'une hypostase temporelle..... 156
2.5.2.2.1. Le *Chronos* 156
2.5.2.2.2. Le *kairos*..... 157

2.5.2.2.3. L'*aîon* 157
2.5.3. « Au premier temps de la valse (…) » (Brel, 1986, p. 189) 158

TROISIEME PARTIE : Problématique de recherche 161
3.1. De l'impulsion de recherche 162
3.2. Problématique en synthèse 163
3.3. Hypothèse de recherche 163

QUATRIEME PARTIE : Méthodologie 165
4.1. Méthodologie générale de la recherche entreprise 166
4.1.1. De notre posture 166
4.1.2. Méthode 168
4.1.2.1. Une recherche scientifique impliquée dans la pratique 168
4.1.2.2. Finalité, utilité et limites 169
4.1.2.2.1. Finalité 169
4.1.2.2.2. Utilité 170
4.1.2.2.3. Limites 171
4.1.3. Elaboration de notre guide d'entretien 171
4.1.3.1. Phase pré-exploratoire 172
4.1.3.2. Guide d'entretien, version d'enquête retenue 173
4.2. Du panel des personnes interviewées à la passation pour la collecte des données 175
4.2.1. Présentation du panel 175
4.2.2. Protocole de passation 176
4.2.2.1. Prise de rendez-vous et annonce verbale du projet de recherche par téléphone 176
4.2.2.2. Méthode qualitative basée sur des entretiens semi-directifs 176
4.2.2.3. Description du panel (*cf.* Annexe B) 177

CINQUIEME PARTIE : Analyses des données recueillies 179
5.1. L'Analyse thématique : méthode 180
5.1.1. Détermination des unités thématiques (UT) relevées et leurs occurrences 180
5.1.1.1. Les Unités Thématiques : Présentation 183
5.1.1.2. Les Unités Thématiques : Occurrences 186
5.1.1.3. Présentation d'exemple de propos des interviewé(e)s relativement aux Unités Thématiques (UT) recensées 191
5.2. Analyse thématique : Résultats question par question 213
5.2.1. Occurrences des UT des réponses à la question 1 213
5.2.1.1. Synthèse 214
5.2.1.2. Idées-forces 215
5.2.2. Répartition des UT des réponses à la question 2 216
5.2.2.1. Synthèse 217
5.2.2.2. Idées-forces 218
5.2.3. Répartition des UT des réponses à la question 3 219
5.2.3.1. Synthèse 220
5.2.3.3. Idées-forces 221
5.2.4. Répartition des UT des réponses à la question 4 222
5.2.4.1. Synthèse 223
5.2.4.4. Idées-forces 224
5.2.5. Répartition des UT des réponses à la question 5 225
5.2.5.1. Synthèse 226

5.2.5.2. Idées-forces 229
5.2.6. Répartition des UT des réponses à la question 6 230
5.2.6.1. Synthèse 231
5.2.6.2. Idées-forces 233
5.2.7. Répartition des UT des réponses à la question 7 234
5.2.7.1. Synthèse 235
5.2.7.2. Idées-forces 237
5.2.8. Répartition des UT des réponses à la question 8 238
5.2.8.1. Synthèse 239
5.2.8.2. Idées-forces 241
5.2.9. Répartition des UT des réponses à la question 9 242
5.2.9.1. Synthèse 243
5.2.9.2. Idées-forces 247
5.2.10. Répartition des UT des réponses à la question 10 248
5.2.10.1. Synthèse 249

SIXIEME PARTIE : Interprétation des résultats de la recherche 251
Introduction 252
6.1. Rappel : Problématique et hypothèse 253
6.2. Confrontation de notre hypothèse aux éléments issus de notre analyse 254
6.2.1. Vérification de la sous-hypothèse 1 254
6.2.1.1. L'ancrage expérientiel 255
6.2.1.2. Echanges et ampleur professionnellement formative 255
6.2.1.3. Résultat 257
6.2.2. Vérification de la sous-hypothèse 2 259
6.2.2.1. Intérêts professionnels et personnels 259
6.2.2.2. De ce « quelque chose » 260
6.2.2.3. « Faire œuvre commune » 261
6.2.2.4. Résultat 263
6.2.3. Vérification de la sous-hypothèse 3 265
6.2.3.1. Résultat 265
6.2.3.2. Du Mythe personnel « constitutif de la "queste" » (Durand, 2010, p. 180) 266
6.2.3.2.3. La formation d'adultes et l'espace médian : de « l'entre soi à l'entre-l' autre » 270
6.2.3.2.4. D'une modélisation dynamique individuelle du travail sur soi à une modélisation inter-dimensionnelle de la relation éducatrice dans la perspective de l'espace médian 274
6.2.3.3. Du « mythe personnel » à la « parturité » de la vie adulte 279
6.2.3.4. La « parturité » à partir de l' « homéoformation » 280
6. 3. Derniers aspects 282
6.3.1. Entre-temps et engagement 283
6.3.1. Entre exigence et détente 283
6.3.3. D'une démarche inductive à un plan discursif 284

« Conclusion apéritive » 285
De l'émergence du questionnement de recherche à la synthèse de la problématique 286
Contributions théoriques, état de la question 288
De la méthodologie aux apports théoriques de notre investigation 292
Des limites de notre recherche aux perspectives pour la recherche en sciences de l'éducation. 295

Bibliographie 301

Liste des acronymes et abréviations

A.N.A.E.S.	Agence Nationale d'Accréditation et d'Evaluation en Santé
A.S.H.	Agent des Services Hospitaliers
ACQUIS. PERSO.	Acquisitions personnelles
AFNOR	Association française de normalisation
Anesm	Agence nationale d'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
ANIM. FOR.	Animateur Formateur
ARS	Agence Régionale de Santé
AS	Aide Soignante
AVC	Accident Vasculaire Cérébral
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BPF	Bilan Pédagogique et Financier
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
COND. MAT.	Conditions matérielles
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
EHPAD	Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
FPC	Formation Professionnelle Continue
H.A.S.	Haute Autorité de Santé
I2	Interlocuteur 2
IDE	Infirmier€ Diplômé(e) d'Etat
ISO	International Organization for Standardization
METH. PEDAGO.	Méthodes pédagogiques
OBJ. PEDAGO.	Objectifs pédagogiques
PEC	Prise en Charge
PROG.	Programme
RH	Ressources Humaines
SEP	Sentiment d'Efficacité Personnelle
SSIAD	Services de Soins Infirmiers A Domicile
TSC	Théorie Sociale Cognitive
UT	Unité Thématique
VIE DE GRPE.	Vie de groupe

Liste des tableaux

Tableau 1 : Présentation de l'activité d'IFOSEP® sur trois années précises. 25
Tableau 2 : Moyenne des notes attribuées en 2008-2009 26
Tableau 3 : Moyenne des notes attribuées en 2009-2010 26
Tableau 4 : Moyenne des notes attribuées en 2010-2011 27
Tableau 5 : Répartition de la fréquence des catégories de mots. 27
Tableau 6 : Nombre des occurrences des mots ou racines lexicales dans les évaluations « à chaud » 29
Tableau 7 : Modes et formes d'intervention Professionnel/Chercheur 167
Tableau 8 : "La transcendance de soi : tentative de définition" (Hamel *et al*., 1999, p. 33).. 172
Tableau 9 : Guide d'entretien 174
Tableau 10 : Présentation des réponses obtenues à la suite de notre sollicitation 175
Tableau 11 : Tableau des occurrences des unités thématiques 186
Tableau 12 : Déploiement du parcours formatif au cours d'un stage de F.P.C. 258

Liste des graphiques

Graphique 1 : Entretiens répartis en fonction de leur durée. 177
Graphique 2 : Ventilation des âges des personnes interviewées 178
Graphique 3 : Répartition du nombre des occurrences des UT parmi l'ensemble du corpus. 189
Graphique 4 : Occurrences des unités thématiques de la question Q1 213
Graphique 5 : Occurrences des unités thématiques de la question Q2 216
Graphique 6 : Occurrences des unités thématiques de la question Q3 219
Graphique 7 : Occurrences des unités thématiques de la question Q4 222
Graphique 8 : Occurrences des unités thématiques de la question Q5 225
Graphique 9 : Occurrences des unités thématiques de la question Q6 230
Graphique 10 : Occurrences des unités thématiques de la question Q7 234
Graphique 11 : Occurrences des unités thématiques de la question Q8 238
Graphique 12 : Occurrences des unités thématiques de la question Q9 242
Graphique 13 : Occurrences des unités thématiques de la question Q10 248

Liste des figures

Figure 1 : Représentation de la triangulation de l'accompagnement 43
Figure 2 : Schéma heuristique de la Connaissance de Soi 84
Figure 3 : Schéma de temporalité 110
Figure 4 : Schéma de dynamisation 112
Figure 5 : Schéma actanciel de A. J. Greimas 114
Figure 6 : Schéma actanciel du Sujet 116
Figure 7 : Apprentissage tout au long de la vie... 118
Figure 8 : Le mouvement centrifuge en spirale de la formation 125
Figure 9 : L'Espace médian du sujet en formation d'adulte 155
Figure 10 : Du renversement de la connaissance de soi sur un espace d'apprentissage autopoïétique 264
Figure 11 : Modélisation de la « Théorie de l'agir communicationnel » de J. Habermas 269
Figure 12 : L'accompagnement nourrissant en réciprocité des réflexions collectives 273
Figure 13 : Modélisation dynamique individuelle du travail sur soi 275
Figure 14 : Modélisation tridimensionnelle de la relation inter- en formation d'adulte 276
Figure 15 : Attablement du mythe personnel 278
Figure 16 : Le domaine de recherche « connecté » des sciences de l'éducation 299

Listes des annexes

Notre thèse est additionnée d'un volume annexe dont le sommaire est le suivant :

Dans l'annexe A les points IV, VII, se suivent car ils réfèrent aux questions complétées par les stagiaires.

ANNEXE A : QUESTIONNAIRES…… 1
SYNTHESE DES QUESTIONNAIRES DE L'ANNEE 2008-2009…… 2
I. Recension des notes de l'avis général de chaque synthèse…… 3
Autre (à préciser) : …… 6
II. Quels sont pour vous les apports essentiels de ce stage :……..... 13
III. Y a-t-il des points qui vous paraissent (inutiles…, à approfondir…) …….. 49
IV. Les exercices et les études de cas utilisés par le formateur sont-ils proches de la réalité de votre cadre de travail….. 62
VII. Autres commentaires……..... 79
SYNTHESE DES QUESTIONNAIRES DE L'ANNEE 2009-2010…… 99
I. Recension des notes de l'avis général de chaque synthèse…… 100
Autre (à préciser) : …… 104
II. Quels sont pour vous les apports essentiels de ce stage :……..... 112
III. Y a-t-il des points qui vous paraissent (inutiles…, à approfondir…) …….. 155
IV. Les exercices et les études de cas utilisés par le formateur sont-ils proches de la réalité de votre cadre de travail….. 171
VII. Autres commentaires……..... 189
SYNTHESE DES QUESTIONNAIRES DE L'ANNEE 2010-2011…… 211
I. Recension des notes de l'avis général de chaque synthèse…… 212
Autre (à préciser) : …… 217
II. Quels sont pour vous les apports essentiels de ce stage :……..... 226
III. Y a-t-il des points qui vous paraissent (inutiles…, à approfondir…) …….. 278
IV. Les exercices et les études de cas utilisés par le formateur sont-ils proches de la réalité de votre cadre de travail….. 295
VII. Autres commentaires……..... 318
ANNEXE A : ENTRETIENS COTES QUESTION PAR QUESTION……... 345
I. Courriel de sollicitation aux stagiaires de l'IFOSEP® …… 346
II. Fiche d'identification attachée au courriel…… 347
III. Présentations des interviews réalisés et durée de passation…….. 348
IV. Entretiens bruts ordonnés question par question cotée par unité de sens…… 351
QUESTION 1 : Avez-vous exprimé, à votre employeur, un besoin ou une attente pour suivre la formation à laquelle vous avez participé ? Oui, non, pourquoi ?..... 351
QUESTION 2 : Qu'est-ce qui vous revient en premier quand vous repensez à cette formation ?..... 362
QUESTION 3 : Avez-vous été en accord avec les autres personnes présentes à ce stage ?..... 375
QUESTION 4 : En diriez-vous autant au sujet du formateur ? …… 387
QUESTION 5 : Considérez-vous que la formation, en général, vous apporte autre chose que le développement de vos compétences professionnelles ?..... 398
QUESTION 6 : Diriez-vous pouvoir trouver à travers la formation, en formation, une harmonie, une égalité, une cohérence ?..... 419
QUESTION 7 : Que ce passe-t-il si vos savoirs faire, savoirs être, savoirs acquis et appliqués jusqu'à une formation sont profondément remis en cause ?..... 454
QUESTION 8 : Diriez-vous que vous obtenez grâce à la formation, en général, une forme de reconnaissance de vos valeurs humaines profondes ? Pouvez-vous en parler ?..... 583
QUESTION 9 : Dans quelle mesure et vers quels aspects la formation élargit-elle les dimensions de votre vie personnelle et/ou professionnelle ?..... 511
QUESTION 10 : Est-ce que vous voudriez rajouter quelque chose par rapport à la formation professionnelle continue ?..... 540

Introduction générale

A mesure que notre étude progressait, il nous est apparu de plus en plus saillant qu'une recherche scientifique dans le champ de l'éducation prend sa valeur effective dans un environnement judicieusement circonscrit, mais aussi, avec intelligence, dans un contexte soigneusement élargi. En effet, notons d'une part que, questionnement et recherche, « s'accompagnent, peu ou prou, de l'exercice d'un jugement qui est élaboré à partir des savoirs à disposition aussi bien pour s'évaluer soi-même que pour évaluer des contextes ou des situations » (Josso, *in* Barbier, 2001, p. 120). Et que d'autre part, il apparaît sans ambages que « la théorie n'évolue (…) pas du seul fait d'une réflexion mais elle se voit bousculée, transformée par des expériences qui apportent des innovations, des initiatives nées de contextes dont la spécificité a fait naître des rapports différents » (Jollivet-Blanchard & Blanchard, *in* Labelle & Eneau, 2008, p. 112).

Pourrait-on dire que se trouve ainsi souligné l'assemblage entre une nécessité pratique et une volonté créatrice, vives et engagées dans une réciprocité de compréhension du réel par le truchement de la recherche scientifique supposant par leur pluriel nombre d'aller-retour ?

Cette question qui nous fait penser à des pérégrinations, guidera notre travail telle une cordée assurant notre formation scientifique, sans oublier que G. Rébuffat, alpiniste français, membre de l'expédition qui gravit l'Annapurna en 1950 non sans difficulté soutient que « la technique

résout les problèmes et apporte des satisfactions mais elle n'est qu'un moyen et reste pauvre si on la sépare de l'esprit qui la guide ».

Notre projet de recherche participe de la préoccupation de saisir dans quelle mesure la question du sens de leur existence est appréhendée voire nourrie par un public de professionnels adultes qui suivent des formations de courte durée. Celles-ci, usuellement appelées des stages, entrent dans le champ réglementé de la FPC qui limite notoirement leurs ambitions à des effets mesurables et des répercutions immédiates sur les contextes sociaux, économiques et productivistes de notre société contemporaine. Mais peut-il se dégager quelque chose de ces formations qui référerait à une conception anthropologique accompagnant une résurgence d'une construction identitaire à l'âge adulte justifiant une raison d'être et manière d'agir dans un monde moderne qui s'expose à une « hypermodernité » laissant paraître une « société liquide » (Bauman, 2013) insaisissable et difficile à contenir ?

Notre approche consistera à interroger l'espace/temps de ces dispositifs de formation à travers ce que des stagiaires en disent eux-mêmes, à distance.

Dans une première partie, nous définirons notre approche contextuelle. Celle-ci donnera, dans un premier temps, l'accès à l'environnement dans lequel nous intégrons notre recherche, s'agissant de la FPC destinée aux adultes dans l'emploi que nous explorerons comme une situation éducative contemporaine. Dans un second temps, nous centrerons notre contexte sur deux champs de pratiques de la FPC destinée aux adultes dans l'emploi qui nous concerne en tant que professionnel. A ce point de la présentation contextuelle, nous pourrons préciser notre questionnement de recherche impliquée.

Notre deuxième partie permettra d'approfondir une croisée notionnelle, à la lumière de la théorie actuelle. Ce travail sera consacré à observer, à interroger, à comprendre le contexte précédemment retenu et soutenir notre recherche pour nourrir son questionnement et le faire évoluer rigoureusement. Le premier chapitre abordera, d'emblée, la « connaissance de soi » comme une dynamique. Nous soulignerons sa mise en question et sa constitution à partir de deux mondes distincts et liés à une intelligibilité singulière, avec « le monde cognitif » d'une part, et « le monde ontologique » d'autre part (Malglaive, 2005, p. 43). Nous tenterons de modéliser à la suite de J.-M. Labelle que la connaissance de soi s'élabore dans un parcours expérientiel montrant au bout du compte que « l'expérience est sagesse ». Le chapitre suivant consistera à construire le regard porté sur l'adulte en croissance afin de déterminer que la notion d'adulte est elle-même « en chantier » (Clot, 2012) dans le sens où notamment l'espace/temps d'apprentissage et de formation permet de penser le processus d'

« adultisation » (Avanzini, 1996) et de « transition existentielle » (Lesourd, 2006) pour que l'adulte « marche vers sa propre plénitude » (De Rus, 2006, p. 55).

Au court du troisième chapitre, il s'agira de montrer que l'éducation et la formation d'adultes permettent de définir des champs de déplacements dynamiques promoteurs d'une construction identitaire tant personnelle que professionnelle.

Puis, la qualité mise en question dans la formation d'adultes soulèvera que sa déclinaison en deux espaces de sens donne à penser la pédagogie pour l'adulte tel un accompagnement. Cette démarche facilite, potentiellement, dans le cadre d'un perfectionnement professionnel le travail de la complexité et de la fragmentation du monde qui est le nôtre (Gohier, 2003) ainsi qu' « une mise à distance de soi et de son expérience pour tenter de se saisir soi-même » (Barbier *et al*., 2009). Dès lors, avec du temps et probablement un certain nombre d'itérations de « stages » de FPC, les adultes en formation, pourraient ressentir que « l'éducation transcende le présent dans un futur possible meilleur, que seuls les êtres humains auront à inventer conformément à une idée d'humanité qu'ils auront privilégiée et choisie ensemble » (Martin, 2009, p. 21) comme auteurs de leur devenir. Le dernier chapitre de cette deuxième partie fera ressortir que le concept d' « espace médian » emprunté à la géographie et transposé dans le champ de l'éducation et de la formation d'adultes caractérise un espace qui n'appartient exclusivement ni à l'un ni à l'autre des partenaires du collectif en stage et qui se faisant permet à l'un comme à l'autre d'apprendre à se connaître soi-même dans ce qu'ils apprennent en commun. Nous tenterons de montrer que l'espace médian intègre à la fois le besoin d'altérité et le souci de l'autre dans une dynamique temporelle qui suppose de transmettre le savoir.

Dans sa brièveté, la troisième partie synthétise notre problématique de recherche et posera l'hypothèse générale de notre thèse de doctorat en sciences de l'éducation.

La quatrième partie explicitera la méthodologie de recherche déployée. Nous préciserons en premier lieu notre posture, à partir de trois niveaux de distinction afin de ne pas confondre le professionnel de la FPC et le chercheur en sciences de l'éducation, pour être l'un et l'autre respectivement et non associativement. Nous introduirons également, les considérations liées aux finalités, à l'utilité et aux limites de notre étude tant pour la recherche scientifique, que pour l'action politique et sociale et enfin pour le sujet. Puis, nous expliciterons notre approche qualitative basée sur la passation d'entretiens semi-directifs dont nous présenterons nécessairement leur élaboration nodale. En outre, puisque nous recourrons à une méthode d'analyse inductive destinée à dégager une compréhension

de la réalité à partir de la perspective qu'en donnent les sujets, nous détaillerons la constitution de notre panel des personnes interviewées.

Dans la cinquième partie, nous ferons état d'abord de la détermination des unités thématiques relevées dans les verbatims. Dans un second temps, nous présentons les résultats « question par question » relativement à notre guide d'entretien par l'intermédiaire d'une synthèse qui permet de relever les spécificités et les idées forces des discours qui serviront de base à l'élaboration de notre dernière partie interprétative.

En effet, notre sixième partie sera le lieu de la confrontation de notre hypothèse générale, scindée en trois sous-hypothèses, aux résultats de notre analyse systématique des discours. Ainsi, nous essaierons de concevoir que si le déploiement de la FPC est spontanément déclaré, par les interviewé(e)s, devoir répondre à des objectifs d'adaptation et de développement des compétences professionnelles, il paraît indéniable pour certain(e)s et en tout cas possible pour d'autres, dans le contexte qui a servi de support à notre investigation, qu'il se dégage potentiellement « autre chose » des stages de courte durée, quel que soit l'objet de formation abordé.

En effet, il apparaît qualitativement que ces stages participent également d'une construction identitaire du sujet adulte qui apprend à mieux se connaître soi-même à travers ce qu'il partage et apprend lui-même avec les autres sur un axe de l' « apprend tissage » (Vieille-Grosjean, 2009, p. 179) de l'espace/temps des stages de FPC (qui renvoie aux pratiques surgissant du quotidien) entre anamnèse, métanoïa et autopoïèse alternativement.

Nous soutiendrons et argumenterons une vérification partielle de chacune des sous-hypothèses. Cette démarche conduira à la production d'éléments conceptuels originaux et issus de notre recherche. L'éclairage que nous apporterons à notre problématique montrera que la construction identitaire du sujet en formation utilise un « espace-médian » le reliant à l'autre, cet espace est un lieu dans lequel la connaissance de soi en appelle à un « mythe personnel » qui dépend de la « parturité » de la vie adulte et qui peut se révéler et s'entretenir par le truchement d'une « homéoformation » qui définirait comme principe que la reconnaissance liminaire du semblable en l'autre permet de progresser sereinement dans ses apprentissages grâce à l'altérité qui singularise chacun et qui incline probablement à « se connaître soi-même ».

PREMIERE PARTIE : Approche contextuelle

1.1. La Formation Professionnelle Continue (FPC) destinée à l'adulte dans l'emploi sous l'angle de la situation.

Point de départ de toute forme de recension du savoir utile, nous nous sommes dirigés vers un dictionnaire (Le Petit Robert, 2012) pour en extraire une définition du terme « situation » que nous souhaitons contextualiser au sein d'une réflexion ouverte dans le cadre épistémique des sciences de l'éducation.

C'est pourquoi, nous ne retiendrons que la portion suivante de la définition :

Une situation correspond à l' « ensemble des relations concrètes, qui à un moment donné, unissent un sujet ou un groupe au milieu et aux circonstances dans lesquelles il doit vivre et agir. (…) ». Magnifique !

Cette définition ne réduit en rien, nous semble-t-il, le potentiel de compréhension que permet le terme. Elle contribue à nous « donner les moyens de lire et lier » (Vieille-Grosjean & Weisser, 2013, p. 130) pour élire autour d'une situation spécifique, une véritable dramaturgie qui compose un ensemble de relations concrètes.

Il apparaît donc que l'on puisse regarder un stage de FPC telle une situation qui ne relève pas du pathétique, loin s'en faut, mais où il se joue une réalité ternaire comprenant :

- une temporalité (un moment donné),
- un environnement (un milieu et des circonstances)
- un devoir d'action (vivre et agir).

Nous allons tenter par le truchement de cette entrée « définissante » et non définitive de mettre en question la situation mise en œuvre à l'occasion de « stages de formation » de courte durée répondant le plus souvent à des objectifs d'adaptation ou de perfectionnement des compétences professionnelles.

1.1.1. Une temporalité : moment donné

En occident, pour l'homme et la femme jeune, adulte ou vieux, le moment donné est un moment historique investit d'une communauté de pensée politique, philosophique voire spirituelle.

Avec la modernité, la raison devient constitutive de l'identité du sujet. Descartes l'annonce ainsi : « je pense donc je suis ».[1]

Dès lors, avec la traversée du temps, nous ne nous étonnerons pas que ce concept soit en élaboration permanente faisant apparaître des déclinaisons sémantiques tant compréhensives que descriptives. Citons, la postmodernité, la modernité liquide, la surmodernité, l'hypermodernité, la néomodernité, l'antimodernité. A moins que l'étonnement ne provoque la joie de l'explicitation rigoureuse commise entre prédictibilité, reproductibilité et « falsifiabilité » d'une théorie scientifique au sens de Popper (Boyer, 1995).

Nous n'avons pas recherché l'exhaustivité de cet inventaire à la Prévert, même si nous n'en avons pas encore rencontré d'autres pour l'étendre.

Dans le cadre qui nous intéresse, nous n'en retiendrons que trois qui nous fourniront une sorte de représentation systémique des âges de la FPC en reprenant les dates des événements marquants de son institutionnalisation.

Il s'agit de la « modernité, la postmodernité et l'hypermodernité » (Tapia, 2012) qui sont des concepts enclins à éclairer philosophiquement ou sociologiquement des transformations paradigmatiques « dans l'ordre des mentalités, des croyances, des comportements dans divers domaines » (*ibid*., p.18).

Dans quelle mesure ces concepts permettent-ils de tracer les contours de l'instauration de la FPC ? C'est ce que nous proposons d'envisager, ci-après.

[1] Souligné par nous

1.1.1.1. Prévalence de la modernité

La modernité s'élabore en rupture avec ce qui précède notamment une pensée « traditionnelle » concernant la nature humaine et son émancipation.

Elle construit l'émergence de la période qui s'étend de 1792, avec le premier discours de Condorcet (20 et 21 avril 1792) abordant la nécessité de l' « instruction nationale » (Condorcet, 1792) devant, selon lui, « embrasser tous les âges » parce que, de ce qu'il avait pu observer, « il n'y en avait aucun où il ne fût utile et possible d'apprendre », jusqu'à la loi de 1971 qui institua les règles du financement de la FPC, en se fondant sur les accords interprofessionnels de juillet 1969.

Pendant ce long intervalle, la raison ou plutôt le besoin politique et philosophique de raison gouverne. Il est, en effet, reconnu que « depuis l'époque des Lumières, le progrès est associé à l'avancée de la raison » (Cifali, "Chapitre 7. Une pensée affectée pour l'action professionnelle", p. 136, *in* Cifali & Giust-Desprairies, 2008, pp. 129–147).

Les institutions légitiment et légalisent le devenir de l'homme dans une seule perspective rassurante et digne de les rassembler par le progrès à la fois scientifique, social et technologique.

Ainsi en 1947, « la commission ministérielle d'étude pour la réforme du système éducatif français, dite "LANGEVIN-WALLON", dans un chapitre intitulé "l'éducation populaire" pose que :

> L'éducation populaire n'est pas seulement l'éducation pour tous, c'est la possibilité pour tous de poursuivre au-delà de l'école et durant toute leur existence, le développement de leur culture intellectuelle, esthétique, professionnelle, civique et morale. Dans des temps où les progrès des sciences et le renouvellement des idées et des manifestations artistiques ne peuvent manquer de s'accélérer toujours davantage, les générations qui se suivent deviendraient étrangères entre elles et les plus anciennes étrangères à leur époque, si cette possibilité ne leur était pas donnée. (Douard, *in* Restoin & Corond, 2008, p. 40).

Si les entreprises ne sont pas encore concernées directement, il faudra à peine plus de deux décades supplémentaires pour qu'elles le soient « définitivement ».

1.1.1.2. La postmodernité réagissante

C'est dans un contexte socio-politique permettant à J. Chaban-Delmas[2] d'envisager le projet « moderne » mais éphémère[3] de « la nouvelle société » (*cf.* Discours tenu à l'assemblée nationale le 16 septembre 1969) que J. Delors, son secrétaire général pour la formation professionnelle et la promotion sociale échafaude et obtient le vote de la loi, dite Delors. Elle entre en vigueur le 1er janvier 1972 et participe de l'organisation de la FPC dans le cadre de l'éducation permanente.

Après la loi de 1971 qui a institué le financement de la FPC par les entreprises, et la fin de la période faste de reconstruction des « 30 glorieuses » et le ralentissement de la croissance, le concept de postmodernité réagissant à la modernité permet de caractériser le passage de l'humain dans la sphère de la rapidité et d'une fragilisation profonde du sens de l'action. Ainsi pour Prouteau, « c'est le futur qui devient source d'angoisse et d'inquiétude » (Boutinet, Denoyel, Pineau, & Robin, 2007, p. 298). Tapia constate, pour sa part : « faillite des grandes idéologies, perte de confiance dans les idéaux des Lumières et les mythes mobilisateurs de la Révolution Française, décrédibilisation des forces structurantes dans l'univers politique, décélération du rythme de bien-être, etc.-, prend le nom de postmodernité » qui ne serait pas « située en une période succédant à celle de la modernité » mais que ses manifestations repérées « assurent une fonction transitionnelle » (2012, p. 17,18).

Des trois types de progrès que nous avons énumérés, Boutinet précise que :

> Les deux premiers progrès vont peu à peu entrer en crise. Le progrès scientifique basé sur les idées de causalité et de déterminisme connaît ses premiers ébranlements avec la substitution de la complexité à la causalité et de l'incertitude au déterminisme (…). Quant au progrès social, l'actualité depuis 1973 nous a montré (…) : Régression au niveau de la sécurité du travail, des avantages dits sociaux, des mesures de protection sociale… (…). Des trois formes de progrès, le progrès technologique, dans sa façon puissante de s'affirmer, semble le seul à ne pas connaître de démenti. (1999, pp. 52–53).

[2] Premier ministre du Président G. Pompidou de 1969 à 1972.

[3] Le projet de « la nouvelle société » ne survivra pas à la démission de J. Chaband-Delmas.

1.1.1.3. L'abondante hypermodernité

L'hypermodernité est une conceptualisation sociologique d'un visage contemporain de la modernité. Elle débute, *grosso modo*, avec ce millénaire ; sans prendre le pas sur la postmodernité elle consacre le « règne » du progrès technologique qui de la rapidité du faire évolue vers l'immédiateté du résultat (Aubert, 2006) incitant l'homme au recours, rendu presque nécessaire, à des « prothèses » d'intervention voire d' « hyper-communication » que sont la voiture, l'ordinateur et particulièrement l' « ordiphone mobile » selon les réflexions prédictives d'un économiste dans un article de la fin du millénaire précédent (Guillaume, 1994, p. 33).

Compte tenu de la détérioration de l'état du marché de l'emploi, les pouvoirs publics et les instances représentatives des salariés et du patronat, ont « repris » la loi princeps et ses quelques aménagements ultérieurs pour la faire évoluer en vue de produire des effets immédiats et palliatifs pour améliorer le contexte économique et social.

Des accords nationaux aboutissent à deux nouvelles lois importantes.

La loi de 2004 instaure un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La loi de 2009 accentue l'importance de la formation professionnelle tout au long de la vie et organise des « dispositifs de formation » appropriés. Ceux-ci définissent, entre autres, les contributions payées par les entreprises, les publics visés et les conditions de départ en formation. Ils sont une réponse aux politiques d'emploi nationales et régionales et prennent en compte les enjeux des différents secteurs professionnels.

Alors que jusqu'ici, les nouvelles lois citées étaient des adaptations de la loi *princeps* de J. Delors, une nouvelle loi réformant la formation professionnelle [4] sur laquelle nous reviendrons, la refonde et lie plus encore « la sécurisation des parcours professionnels » à la formation tout au long de la vie.

Tout se passe comme si les individus, dans le contexte actuel, étaient encouragés à « piocher » dans un éventail de « solutions » pour trouver celle qui leur correspond. La « bonne pioche » ne dépend pas du hasard mais de la responsabilité des gens autonomes. Et l'on comprend pourquoi l'autonomie est « au centre des recherches sur l'autoformation et l'apprentissage

[4] La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » a été adoptée par le Parlement le 27 février 2014, et publiée au journal officiel du 6 mars 2014.

autodirigé » (Eneau, 2005, p. 41) et corollairement les raisons qui inclinent des recherches sur « l'accompagnement de l'autoformation dans des dispositifs de formation » (Clénet, 2013).

Par ailleurs, un autre symptôme, en vogue, concerne le repli sur soi de « l'individu "hypercontemporain" » qui « n'est pas seulement replié sur lui-même et soumis à la tyrannie de l'identité : il est aussi un individu "désaffilié" exposé à des processus de déliaison, de désappartenance, de désencadrement du collectif » (Revault d'Allonnes, 2008, p. 24).

C'est entre conjectures socio-économiques difficiles et questionnement identitaire pessimiste que Tapia interroge dans l'article maintes fois cité qui sous-tend notre voyage moderne de la FPC, l'hypothèse que nous proposons est que le temps présent forme un espace où la continuité est à construire comme toujours dans un devenir qui ne portera personne à conclure que « le monde humain a perdu l'ordre des valeurs » (P.-H. Simon, *in* Le Monde du 15/11/1957).

Rien n'est « commis d'office » , « il faut évoquer la transition comme état intermédiaire intercalé entre deux changements, un changement en amont qui fut effectif, un changement en aval escompté à plus ou moins brève échéance qui reste à aménager » (Boutinet *et al*., 2007, p.49). Cet aménagement est d'autant plus nécessaire que l'homme dans la société, ne peut courir le risque de laisser « glisser » la « personnification » du progrès technologique, comme en témoigne les termes utilisés par Boutinet à ce propos (*cf.* § 1.1.1.2.).

La terrible réponse en écho, pourrait être d'après l'académicien P.-H. Simon, mort en 1972, « la réification de l'homme » ayant pour conséquence navrante « son affaiblissement spirituel par l'excitation des appétits et l'abondance des choses » (Le Monde du 15/11/1957). Le risque est grand de parvenir à une valorisation de soi, voire à une survalorisation de soi « guidée » par ce genre de préoccupations exclusivement centrées sur l'avoir pour être-là, et ainsi de constater que « la culture hypermoderne (…) remplit une fonction facilitatrice au profit de l'idéologie néolibérale en exaltant l'individualisme et en faisant des individus des calculateurs, des stratèges attentifs à maximiser la rentabilité de leurs choix » (Tapia, 2012, p. 21).

Si l'hypermodernité est actuelle, elle reste à amender.

Quelle place la FPC tient-elle dans ce travail ?

Depuis le discours de Condorcet de 1792, n'est-il pas reconnu que l'instruction de chacun associe la société, l'individu et les générations dans leurs évolutions reliées ?

1.1.2. Un environnement : milieu et circonstances

Dans le champ de la FPC, nombre d'adultes qui sont dans l'emploi suivent ce qu'il est courant d'appeler des « stages de formation ». Très généralement, ils sont de courte durée (entre un et quelques jours ; si le stage excède deux jours, souvent une « alternance » est recommandée pour des nécessités inhérentes au fonctionnement et à l'organisation des services ou des entreprises d'où proviennent les stagiaires). Ces stages sont thématisés et puisqu'ils doivent participer du développement des compétences professionnelles dans l'exercice d'une fonction ou d'un rôle professionnel, leurs objectifs sont opérationnels et leurs contenus ciblés. Les intitulés de ces stages se veulent « accrocheurs » et doivent fournir avec concision des indices clairs d'un résultat possible.

Un groupe de stagiaires pourrait se constituer pour suivre une formation portant sur « les escaliers droits ». La profession concernée est alors la menuiserie (bois ou métallique). Ou encore un autre, portant sur les « spécificités de l'infirmier (ère) en gériatrie », forcément destiné à des IDE.

Le secteur de la FPC étant très concurrentiel, il suffit d'utiliser un moteur de recherche quelconque sur Internet et taper la requête de l'un de ces deux stages pour voir s'afficher une myriade de possibilités pour ne pas dire une masse quasiment indistincte d'informations.

Cette approche heuristique de cette modalité de formation permanente montre, non seulement, l'intérêt économique de la formation professionnelle continue des adultes, ne serait-ce que par la panoplie des propositions existantes ; mais encore, cela ne cache pas davantage, le nombre important de personnes susceptibles de suivre ce type de formation. Ceci justifie, par ailleurs, sa portée éminemment sociale[5].

Quel que soit le besoin qui provoque la participation des professionnels dans l'emploi à un stage, le recours à la FPC permet avant tout aux entreprises « de disposer de ressources humaines plus averties et plus aptes à les accompagner dans les processus de changement et d'innovation » (Vieille-Grosjean, 2009, p. 186) rapides, compte tenu des évolutions

[5] Rappelons les chiffres.
La Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) indique dans sa publication n° 70 d'octobre 2012 qu'en 2010, dans un contexte où l'économie française a renoué avec une croissance fragile, le chiffre d'affaires réalisé par les organismes dispensateurs de formation professionnelle continue, qu'il s'agisse de leur activité principale ou d'une activité secondaire, a progressé à un rythme soutenu. 55 300 organismes ont dégagé un chiffre d'affaires de 13 milliards d'euros en formant 22,6 millions de stagiaires et dispensant au total 1 211 millions d'heures.

techniques et réglementaires de nos sociétés occidentales contemporaines. Il en va d'une telle évidence que Barbier annonce clairement qu' « aux yeux de ses acteurs, la formation n'a pas pour intention dominante directe la transformation des rapports des sujets avec leur environnement social, ni la construction de sentiment de bien-être, ni la transformation des attitudes par rapport au travail, ni encore la construction de sens autour d'itinéraires de vie, même si elle peut avoir de tels effets » (Barbier *et al*., 2009, p. 9).
Plus loin dans le même ouvrage encyclopédique, V. Merle ajoute que dans « une "société de la connaissance", l'accès tout au long de la carrière à la formation pour mettre à jour ses propres connaissances et ses compétences devient un facteur essentiel de développement économique et de progrès social » (*ibid*., p. 199). La FPC s'adresse donc à un « homme de progrès » qui pour Rancière est « un homme qui pense à partir de l'opinion du progrès, qui érige cette opinion au rang d'explication dominante de l'ordre social » (1987, p. 194).

Nous voudrions ajouter que ce mouvement naturel et dynamique vers le progrès, met donc les personnes devant la nécessité d'un perfectionnement d'elles-mêmes. Franchissent-elles le seuil de cette complémentarité et en quoi consiste ce perfectionnement de la personne encouru, pensons-nous, par la FPC ?

1.1.3. Devoir d'action : entre vivre et agir

Quel est le formateur d'adultes, l'andragogue, « ni coach, ni thérapeute, ni gourou » (Aulenbacher & Moldo, 2010) qui en « animant » un stage n'a jamais écouté les remarques des stagiaires qui mettent en avant, dès la première pause, la difficulté ressentie, d'être en stage alors que d'habitude ils sont toujours dans le mouvement pendant leur activité professionnelle ?
Ne mettent-ils pas ainsi en avant une rupture entre un temps d'action utile, dynamique avec un temps de réflexion, d'attention que le formateur aura à valoriser grâce à eux, sans démagogie mais dans une « démocratie » apprenante (*cf.* discours de Condorcet, *op.cit*.).
En effet, ce changement de posture ressenti, nécessite sa prise en compte afin de maintenir un tel groupe en « actention » afin d'optimiser les chances de parvenir à progresser vers les objectifs opérationnels assignés à la formation par une organisation, une entreprise commanditaire afin de « développer et intégrer la Formation en Entreprise » (Sonntag, 1994).

1.1.3.1. De l' « actention » à l'agir

Dès lors, il nous semble pertinent de parler de la FPC en tant qu'un investissement en « capital humain » (Gleizes, 2000 ; Teulon, 2014) afin d'appuyer la création de valeur nécessaire à l'entreprise qui toute « personne morale » qu'elle est, n'éprouvera jamais rien elle-même, à partir des quatre fonctions psychiques (pensée, sentiment, intuition et sensation) distinguées par Jung.

Ceci veut dire, pour nous, que le progrès passe par l'implication de chacun.

L'action des personnes précède la pensée, le sentiment, l'intuition et la sensation que lui attribuent, en définitive, son intelligence dans ses modalités psychique et sociale. Serait-ce le résultat en FPC destinée à l'adulte, notamment, d'une « actention » générée collectivement ?

En effet, dans la mesure où pour l'homme et la femme, l'action précède l'intelligence qu'elle représente.

Une entrée équivalente de la compréhension de l'agir humain dispose, nous semble-t-il, la « *doxa* populaire » à transmettre, depuis des siècles, un constat toujours actuel de l'efficience de la praxis en vue d'une « transformation » du sujet dans son environnement, à travers le proverbe bien connu et incitateur de l'apprentissage volontaire : « C'est en forgeant qu'on devient forgeron ».

1.1.3.2. Du vivre

Nous sommes parvenu, nous semble-t-il, par le truchement du sens de l'action à souligner la nécessité d'une implication passant par l' « agir » de l'humain pour son propre développement. Il nous reste à accéder au propre du « vivre ». Pour cela nous partirons du « devoir » en nous demandant ce qu'il dévoile comme interprétations.

D'emblée cette notion réfère à deux niveaux de considération.

Une considération extrinsèque et une autre intrinsèque par rapport à la personne elle-même.

En effet, d'une part le devoir peut être examiné comme ce que l'on doit faire, il apparaît comme un ensemble d'obligations morales, sociales, légales, et juridiques, auquel se soumettent les membres d'une société pour en assurer sa cohésion. De Gaulejac étend cette caractéristique extrinsèque à un assujettissement. Pour lui, « le sujet est d'abord assujetti à ces conditions concrètes d'existence, l'héritage qu'il reçoit à sa naissance, aux "capitaux" (économiques, sociaux, culturels, mais aussi

biologiques, symboliques, affectifs) dont il dispose » (2009, p. 126). Et nous pouvons ajouter avec M. Weisser que « la situation y est conçue comme aliénant l'individu, qui la subit, qui éprouve à son égard un sentiment d'extériorité » (Weisser, 2010, p. 17).

D'autre part, notre deuxième considération rapprocherait le devoir de la notion de conscience du sujet. Ainsi, le devoir devient une notion qui lui appartient en propre.

Epictète, philosophe grec de l'Ecole stoïcienne est connu pour sa devise qui traduite en latin est « *sustine et abstine* », en français par « supporte et abstiens-toi » et dans la langue de Shakespeare par « carry on and abstain »[6].

Ce jeu de traduction que nous autorise l'article scientifique de Aleksandra Mindoljević Drakulić de la « Faculty of Teacher Education University of Zagreb, Zagreb, Croatia », nous permet de relever la dynamique que constitue une présence –sous-. En effet dans sa traduction anglaise le « *sustine* » dévoile clairement un Devoir du sujet d'avancer, d'aller de l'avant, de progresser, de continuer, « carry on » et non pas, *a contrario*, de « sub-sister » seulement dans un environnement qui renverrait à l'interdit ou à la nuit d'un sous-terrain plus proche du symbolisme de la mort que de la vie.

En conséquence, c'est en « conscience » (du latin *cum- scientia*) que le sujet est « accompagné de savoir » pour que cette présence, ce cheminement « sous » se fasse avec sa volonté d'agir et sa liberté d'exister car « cette présence transparaîtrait également dans la pensée de l'action » (Cifali, "Chapitre 7. Une pensée affectée pour l'action professionnelle", p. 140, *in* Cifali & Giust-Desprairies, 2008, pp. 129–147). En cela nous rejoignons, la perspective existentialiste et humaniste de J.-P. Sartre quand il annonce : « L'homme existe d'abord, il se rencontre, surgit dans le monde et […] et se définit après. […] Il ne sera qu'ensuite, et sera tel qu'il se fait. » (Weisser, 2010, p. 18).

Dès lors, il est envisageable que le sujet responsable se tienne « sous » chacun de ses choix, actions et expériences.

Le devoir d'action marque et souligne les choix existentiels dans la responsabilité de vivre du sujet.

---

[6] « the Greek philosopher Epictetus (from approx 50 to 138) emphasized that by obedience and compassion a person can overcome them self and thus build their character. He felt that reaching a state of happiness and the Greek philosopher Epictetus (from approx 50 to 138) emphasized that by obedience and compassion a person can overcome them self and thus build their character. He felt that reaching a state of happiness and mental well-being could be achieved by adopting the key slogan of "Carry on and abstain" (Latin : "*Sustine et abstine*") » (Drakulić, 2012, p. 32).

1.2. Regards contextuels

Approcher la FPC destinée à l'adulte sous l'angle de la situation, nous a permis de réaliser qu' « aujourd'hui, comme hier, mais différemment, une situation interroge » (Cifali, "Chapitre 7. Une pensée affectée pour l'action professionnelle", p. 139, *in* Cifali & Giust-Desprairies, 2008, pp. 129–147).

Dès lors, il nous a semblé profitable pour comprendre, « aujourd'hui », de poursuivre le questionnement à l'aune de deux contextes précis qui relèvent de notre expérience professionnelle dans le champ de la FPC.

Le premier concerne le dispositif éducatif du « compagnonnage », à travers la connaissance que nous en avons, en y ayant travaillé, dans un premier temps, comme « formateur en mathématiques » (pendant nos études) puis comme « conseiller et ingénieur formation » (après l'obtention de notre DESS de Responsable en Formation d'Adultes) et du travail nécessaire à l'aboutissement de notre mémoire de maîtrise des Sciences de l'éducation (Di Patrizio, 1998). Ce contexte nous permettra de tenir compte d'un dispositif éducatif de FPC séculaire.

Le second contexte correspond à l'Institut de Formation que nous avons créé et que nous dirigeons depuis 2003[7]. Ce dernier prolongera notre questionnement et fournira le terrain de notre recherche dont nous présentons dans ce chapitre l'implication en FPC avant de mesurer et critiquer, plus loin, notre propre implication en tant que directeur d'un côté et chercheur de l'autre.

1.2.1. Le Compagnonnage

Force est de reconnaître que du Moyen-âge jusqu'au XIXe siècle, ce rassemblement d'hommes qui aujourd'hui s'appelle « Compagnonnage » était dénommé « Devoir ». Pour autant, l'évolution de cette organisation de perfectionnement d' « hommes de métiers » ne se limite pas à cette considération lexicale.

En effet, avec les évolutions qui ont été nécessaires, l'organisation ouvrière fonctionne toujours suivant le même principe afin de maintenir cette tradition de formation destinée à

[7] Il s'agit de l'IFOSEP® qui signifie l'Institut de Formation Spécialisé en Educabilité Professionnelle®.

pérenniser cet « amour que mettent les Compagnons à transmettre leurs métiers depuis plus de sept cents ans » (de Castéra, 2012, p. 117).

1.2.1.1. Le dispositif de FPC au sein du Compagnonnage

Un(e) jeune « de métier »[8] qui a obtenu un premier diplôme (CAP ou BEP) dans un des métiers admis au rang du perfectionnement compagnonnique[9], peut faire le choix de ce dispositif éducatif pour améliorer ses compétences et augmenter son employabilité. Sa candidature retenue, le jeune effectue une période d'essai pendant laquelle il travaille chez un patron et participe au fonctionnement du dispositif. Il bénéficiera ainsi non seulement du perfectionnement de métier en participant à des cours du soir spécifiques[10] (matières générales, techniques et pratiques) ; mais il mettra aussi « la main à la pâte » (Charpak, 1996), à travers sa participation à la vie communautaire (repas, fêtes, hébergements, découvertes culturelles, etc.).

Si cette période a satisfait aux attentes et aux besoins des deux parties, le jeune peut progresser dans le dispositif qui comprend - et il s'agit là d'une spécificité originale - un perfectionnement professionnel, un perfectionnement culturel et une voie initiatique déterminante que les compagnons présentent comme un « perfectionnement humain ».

1.2.1.2. Spécificités du Compagnonnage

La globalité du perfectionnement du (de la) jeune suppose aussi d'intégrer la dimension du voyage. Si le métier est l'essence du Compagnonnage, le voyage (Le Tour de France) en

---

[8] Alors que le Compagnonnage était réservé uniquement à des jeunes de sexe masculin, depuis le début du XXIème siècle, les jeunes filles sont également acceptées sur le « tour de France ». Quand nous avions écrit notre mémoire, nous avions soulevé la question et appris qu'elle était déjà considérée au niveau de l'Organisation mais que cela demanderait un changement dans les représentations, qui faisait encore débat. 2004 fut l'année de l'ouverture.

[9] Précisons qu'il existe trois familles compagnonniques distinctes qui ont chacune des spécificités. En 2008, l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France forme à 25 métiers ; au sein de la Fédération Compagnonnique des Métiers du Bâtiment forme à 12 métiers ; et L'Union compagnonnique des Compagnons du Devoir du Tour de France forme à 90 métiers (de Castéra, 2012, p. 118)

[10] Liés à la préparation d'un diplôme du Ministère de l'Education Nationale ou du Ministère du Travail, en fonction des possibilités.

structure son fondement compte tenu de ce qu'il apporte dans la connaissance du métier, la détermination d'un projet professionnel, de choix de vie et du développement culturel, d'autant qu'il se développe également à l'international.

En outre, si les deux premiers aspects du perfectionnement (professionnel et culturel) énumérés se conçoivent aisément, le troisième (perfectionnement humain) pose question. Pour autant, le parcours initiatique est une partie intégrante, voire identitaire de la formation compagnonnique.

Il apparaît que le voyage et l'initiation sont des moyens de favoriser l'idée de changement, d'évolution et de transformation de la personne qui apprend et que ceux-ci ne s'écarteraient pas, semble-t-il, de l'esprit compagnonnique dont parle de Castéra (*op. cit.*). N'est-ce pas une façon d'encourager une sorte de mouvement en soi-même contribuant à une découverte personnelle ? Une telle finalité ne répond-elle pas au précepte socratique du « Connais-toi toi-même » en vue du « perfectionnement humain » ?

L'ensemble de cet accompagnement est orchestré et animé par les « anciens » compagnons qui, avec leurs différences individuelles, ont cheminé identiquement, de façon semblable.

Eu égard au domaine initiatique, les généralités que l'on peut lire et entendre, décrivent une succession de passages jalonnés d'épreuves qui prennent leur source dans le symbolisme lié à l'édification légendaire du temple de Salomon dont la date supposée de son achèvement se situerait vers le Xème siècle avant J.-C. (Icher, 1992).

Après un temps suffisant, ce jeune qui a choisi le Compagnonnage pour se former et qui a été admis à rester, doit présenter aux « Anciens » un travail d'adoption. Il s'agit d'une production de 70 heures de travail environ, effectuées en dehors de son temps de travail salarié et de celui des cours du soir qu'il suit en vue de l'obtention d'autres diplômes préparés dans le cadre d'un financement de la FPC. A l'issue de la présentation du travail, dûment évalué, il devra se prêter à une « cérémonie d'adoption » pour devenir « Aspirant ». « Les portes du Tour de France » s'ouvrent alors à lui dès l'acquisition de ce nouveau « statut » ou « état ». Jusque-là, il est dans sa ville d'origine. Son itinéraire futur, mais non figé, y est élaboré avec les responsables du métier de sa ville en fonction de ses désirs, de ses envies, de ses potentialités, etc.

Plusieurs années de voyage après, dont le nombre dépend surtout de son métier et de sa motivation, voire de sa « volonté », l'Aspirant se livrera à un autre rituel de cérémonie initiatique, appelée « la Réception », qui le fera devenir « Compagnon ». Avant cela, l'Aspirant présente à nouveau un travail (200h en moyenne), appelé « le chef d'œuvre de réception » aux anciens (Compagnons déjà confirmés) du métier de la ville où il est parvenu. A ce stade, plus qu'au précédent, les comportements, les qualités et les défauts humains, la

manière d'être envers lui-même et les autres sont porteurs d'enseignements et fournissent des repères pour chacun dans la communauté des « compagnons ».

Une fois « Compagnon », il aura des devoirs et des responsabilités vis-à-vis de l'organisation et de ses pairs plus ou moins expérimentés qui la composent. Il s'agit du devoir de « retransmission » comme ils disent.

Il sera longtemps un membre actif au sein du Compagnonnage soit en tant qu' « itinérant » soit comme « sédentaire », s'il cesse de voyager. Quant à la durée de cet investissement « on sait quand ça commence, pas quand ça s'arrête », m'ont-ils appris.

Ce dispositif éducatif est un accompagnement organisé du sujet en FPC dans des métiers dits « manuels ». Aujourd'hui, si les métiers relevant du Compagnonnage ne sont plus tous traditionnels, il confère néanmoins, à tous ceux nouvellement accueillis, un héritage du passé grâce au parrainage d'un métier ancien.

N'apparaît-il pas que l'accompagnement est une relation interhumaine de partage, de collaboration et de guidage, inhérente à l'acte éducatif et qu'il se vit en groupe ? Qu'en est-il et que dessine-t-il comme perspective de compréhension de l'accompagnement en formation ?

Les caractéristiques qui s'en dégagent ne peuvent-elles pas être mises en relation avec les conceptions de la FPC, de la reconnaissance de l'altérité et d'une forme d'identité et de « similarité » formatrice ?

L'historicité des termes « compagnon » et « accompagnement » dans le champ de l'Education étant posée grâce à l'organisation du Compagnonnage, nous allons poursuivre en présentant un contexte de travail différent qui nous attache à considérer la FPC destinée aux adultes en situation d'emploi.

1.2.2. De notre implication actuelle dans le champ de la FPC destinée aux adultes en situation d'emploi.

1.2.2.1. Présentation de l'implication

Depuis 2003, nous dirigeons l'organisme de formation privé (l'IFOSEP®- Institut de Formation Spécialisé en Educabilité Professionnelle), que nous avons créé.
L'IFOSEP® intervient pour la formation des salariés dans le secteur sanitaire et médico-social et plus précisément dans les organisations qui « prennent en charge » des personnes âgées dépendantes (Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes – EHPAD, Hôpital local, Clinique, Centre hospitalier, Service de Soins Infirmiers à Domicile – SSIAD, Service d'Aide à Domicile).

1.2.2.1.1. Le secteur sanitaire et médico-social dans ses évolutions récentes

Relativement à notre activité de formation, nous allons brièvement présenter les dispositions de régulations de la qualité des services rendus, existant dans ce secteur dont l'importance pour chacun et la société dans son ensemble, n'est pas à démontrer.
Dans le secteur sanitaire, les services rendus sont soumis à des auto-évaluations internes (suivant des critères finement définis) servant de point de départ à un parcours régulier d'évaluations appelées accréditation, certification V1, V2 etc., par une « autorité publique indépendante à caractère scientifique » qui depuis 2005 se nomme H.A.S. (Haute Autorité de Santé). Elle a remplacé l'A.N.A.E.S. (Agence Nationale d'Accréditation et d'Evaluation en Santé) qui existait depuis 1997. Le rôle particulier qui nous importe est que, dans ce secteur, elle produit aussi des recommandations sur les bonnes pratiques cliniques[11].
Le secteur médico-social a également été impacté par des évolutions récentes. Force est de reconnaître que la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale a produit un changement culturel dans ses établissements. En effet, cette loi définit un

[11] Dans un tableau mis en ligne le 24 janvier 2014, la H.A.S. décline l'ensemble des recommandations de bonne pratique qu'elle a publié.
Cf. URL : http://www.has-sante.fr/portail/jcms/c_1101438/fr/tableau-des-recommandations-de-bonne-pratique

ensemble de clauses importantes au rang desquelles l'élaboration d'une auto-évaluation et d'un projet d'établissement en vue de l'attribution de moyens par les autorités de tarification (ARS, Conseil Général, Assurance maladie,…). Cette loi posait les jalons d'un futur dispositif d'évaluation externe qui a été précisé et mis en œuvre par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 en créant l'Anesm. Il s'agit de l'Agence nationale d'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Ses dispositions d'évaluations se conduisent selon l'article L 321-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF), notamment à partir des procédures de références et recommandations de bonnes pratiques validées ou élaborées par l'Agence[12].

C'est autour de cette démarche continue d'amélioration de la qualité que les établissements déterminent leur plan de formation et utilisent les dispositifs de FPC utiles à leurs besoins.

1.2.2.1.2. Positionnement de l'IFOSEP®

Nous répondons aux besoins en formation exprimés par les établissements de deux manières différentes.

Le premier cas de figure consiste en l'organisation de formations spécifiques dans une structure commanditaire. Elles sont dites « formations intra-établissement ».

Le deuxième cas de figure concerne le développement des compétences professionnelles des salariés travaillant au sein de structures différentes. On parle alors pour les distinguer aisément des précédentes de « formations en inter-établissements ». Elles sont suivies par des stagiaires dont les besoins et demandes individuelles ont été validés dans les plans de formation.

Les stages que l'IFOSEP® met en place sont de courte durée (de 1 jour à 7 jours et les sessions de formation ne dépassent jamais 3 jours consécutifs).

Nos interventions, animées par des formatrices et formateur(trice)s expérimenté(e)s et compétent(e)s, concernent des thèmes variés.

Dans les établissements, nous pouvons former les personnels en vue d'un perfectionnement identifié. Citons quelques exemples : « la prise en charge de la douleur », « les transmissions ciblées », « les projets de vie personnalisés », « la manutention des personnes âgées ou des

[12] Pour consulter ces recommandations, on peut se référer à URL : http://www.anesm.sante.gouv.fr/spip.php?page=rubrique&id_rubrique=10

malades », « la prévention de la dénutrition », « l'accompagnement des personnes en fin de vie », « la place et le rôle des familles en EHPAD », etc.

Par ailleurs, les stages que nous proposons en « inter-établissements », concernent les thèmes suivants : « le travail de nuit en EHPAD », « le perfectionnement de la fonction gouvernante en EHPAD », « les activités psychomusicales en gériatrie », « la décoration en gériatrie », « le travail de nuit », « la démarche qualité en EHPAD : l'évaluation interne en vue de l'élaboration du Projet d'Etablissement », etc.

La principale différence que nous mettons en avant pour distinguer les thèmes de formation que nous abordons en « intra-établissement » des formations « inter-établissements » que nous proposons est le suivant.

Les thèmes que nous organisons de préférence en « intra-établissement » sont plus riches d'une approche et d'une contextualisation plus précises pour que la compétence professionnelle abordée apporte une réelle plus-value au « capital humain » disponible dans l'établissement. Cette approche permet davantage à l' « intelligence collective », « ayant pour finalité de stimuler ou d'améliorer les processus de coopération intellectuelle » (Lévy, 2003), de déployer son efficacité et de réfléchir l'action commune. Ce faisant, ce sont des collègues qui déterminent ensemble une manière d'agir réfléchie et partagée à l'aune d'apports théoriques, de recommandations de sociétés savantes et de l'appel à contribution de leurs expériences. Quand nous abordons le sujet de « la prise en charge des patients atteints de la maladie d'Alzheimer », par exemple, nous préférons souligner qu'une formation dans les locaux du commanditaire permet aux stagiaires de se retrouver autour d'une problématique commune qui est abordée dans leur cadre précis de travail en analysant les moyens et les modalités d'accompagnement des résidents déjà en place qui pourront être optimisés ou les éléments à reconsidérer prioritairement eu égard aux « résidents » souffrant de cette pathologie.

Certes, les apprentissages qu'une personne ferait individuellement, en formation « inter-établissements » sur ce thème, lui permettraient d'évoluer dans ses compétences, néanmoins, force est de reconnaître que l'impact de cette formation ne sera pas le même pour l'établissement sauf en cas de manquements sérieux dans les agissements de la personne parce que dans ce cas c'est l'établissement employeur qui ferait défaut dans l' « adaptation et le développement des compétences » ou dans l' « acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances » de son personnel.

Nous partons de l'hypothèse selon laquelle le développement des compétences professionnelles d'une seule personne, en « inter-établissements », peut suffire à augmenter sensiblement le

professionnalisme d'un établissement entier, si le stage suivi concerne des thématiques plus spécifiques. En effet, si une personne participe, par exemple, à une formation sur « les activités psychomusicales en gériatrie », dès son retour dans l'établissement où elle travaille, elle pourra mettre en place des ateliers *ad-hoc*. Dès lors, quelque chose qui ne se pratiquait pas, devient une offre disponible puisqu'une personne (s') est formée.

Les deux catégories de formation (adaptation et acquisition) que nous citons plus haut, entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la FPC (*cf.* Art. L.6313-1 du code du travail). A l'issue d'une formation suivie en inter- ou en intra-établissement, nous attestons en fonction des objectifs pédagogiques des stagiaires qu'ils ont satisfait à l'une ou à l'autre de ces dispositions pendant le stage suivi, le cas échéant, avec assiduité.

« Comment le développement des compétences professionnelles peut-il servir, au mieux, les personnes qui les agissent au service des personnes qui en bénéficient et des institutions qui les organisent ? ». Telle est la question que nous nous sommes posée afin de privilégier la distinction que nous proposons et qui est une réponse possible, celle de l'IFOSEP®.

Pour autant et fort heureusement, ces possibilités de participation (inter-, intra-) existent avec d'autres principes organisateurs dans le champ concurrentiel de la FPC.

1.2.2.2. De l'évaluation « à chaud » de nos stages

Sur quoi les formations reposent-elles et que peut-il advenir de celles suivies en formation continue d'adultes, si on les réfère aux attentes et aux besoins d'adaptation ou d'acquisition des compétences professionnelles au poste de travail sur la base de stages de formation de courte durée relatifs à des thématiques spécifiques multiples ?

Dès nos premières interventions, nous avons cherché à connaître les considérations générales et particulières que nos stagiaires pouvaient nous retourner en réaction aux formations suivies dans notre Institut. Il s'agit de l'évaluation « à chaud » d'un stage par les participants. Cette étape est nécessaire et demandée par les commanditaires mais sa réalisation et son exploitation sont, le plus souvent, laissées à l'initiative de l'organisme de formation.

1.2.2.2.1. L'outil d'évaluation de l'IFOSEP®

Les stagiaires sont invités à compléter un questionnaire d'évaluation de fin de stage (en 15 mn environ). Il comprend un tableau à compléter afin d'évaluer 9 items expliqués. Puis, suivent des questions ouvertes auxquelles chacun répond s'il le souhaite seulement.
Les questions que nous avons choisies de poser sont les suivantes :
- Quels sont pour vous les apports essentiels de ce stage ?
- Y a-t-il des points qui vous paraissent : inutiles ou trop développés, ou d'autres : à approfondir ou à aborder ?
- Le formateur est-il resté proche de la réalité de votre cadre de travail ?
- Autres commentaires ?

Un avis est demandé (propositions fermées) sur la qualité des supports pédagogiques et si le stage suivi serait conseillé à d'autres par leur soin. L'échange qui suit est destiné à « parler sur » la formation qui vient de se terminer. Il est présenté comme un moment permettant d'évoquer leurs appréciations de vive voix pour une discussion terminale avec, le formateur, un responsable de l'établissement et un responsable de formation de l'IFOSEP®. (Les 2 derniers partenaires ne sont pas présents systématiquement mais le plus souvent possible pour le deuxième).

1.2.2.2.2. Premier traitement

La première option de traitement que nous avions adoptée était de finaliser un résumé de ces éléments dans un rapport d'une vingtaine de lignes.
Nous avons très vite remarqué que nous pouvions passer à côté de certaines remarques écrites par les stagiaires en raison de notre souci de synthèse.
Nous ne voulions pas rester dans la satisfaction seulement règlementaire de cette étape. Recueillir les avis dans les termes exprimés par les personnes nous semblait relever d'un autre usage tant pour les personnes elles-mêmes, que pour l'établissement client, que pour nous-mêmes en améliorant l'objectivité de notre démarche évaluative.

1.2.2.2.3. Traitement actuel

Aussi depuis fin 2003, saisissons-nous, systématiquement, informatiquement tous les questionnaires complétés pendant un stage.

Le tableau permettant d'évaluer les 9 items précis, nous permet, par un calcul simple d'en déduire une note sur 20. Toutes les remarques sont retranscrites dans un document unique identique au questionnaire. Nous n'y faisons aucune modification (si ce n'est, parfois, une correction orthographique).

Nous disposons donc d'une synthèse de tous les bilans des formations organisées par IFOSEP® ayant eu lieu pendant les années : 2003-2004 / 2004-2005 / 2005-2006 / 2006-2007 / 2007-2008 / 2008-2009 / 2009-2010 / 2010-2011 / 2011-2012 / 2012-2013 / 2013-2014.

Au moment de l'initiation de notre travail de recherche, nous étions en mesure d'utiliser les apports des bilans de trois années d'exercice à partir de 2008[13]. Le tableau ci-dessous quantifie, par année, le nombre de synthèses, de stagiaires, de jours, de formateurs et de thèmes différents que cela représente[14].

Tableau 1 : Présentation de l'activité d'IFOSEP® sur trois années précises.

ANNEES DE DENOMBREMENT	NOMBRE TOTAL DE SYNTHESES	NOMBRE TOTAL DE STAGIAIRES	NOMBRE DE JOUR DE FORMATION	NOMBRE DE FORMATEURS DIFFERENTS	NOMBRE DE THEMES ABORDES
2008-2009	180	2046	552	46	41
2009-2010	216	2846	740	64	56
2010-2011	262	3063	730	75	52

[13] La saisie des bilans de l'exercice comptable 2011-2012 n'était pas terminée au moment où nous débutions notre projet de recherche de même que nous n'avions pas encore remis à la DIRECCTE notre Bilan Pédagogique et Financier (BPF, état et suivi d'activité réglementaire), c'est pourquoi ces bilans n'ont pas été pris en compte.

[14] Les valeurs présentées (nb de stagiaires et nb de formateurs différents) correspondent aux informations délivrées à la DIRECCTE dans nos BPF.

1.2.2.2.4. Ce que les stagiaires ont écrit dans leurs « évaluations à chaud » (*cf*. Annexe A)

Que relèvent les stagiaires adultes de leur participation à nos stages de FPC de courte durée? Pour les besoins de cette définition du contexte, nous proposons quelques indices qui ressortent du recensement d'informations que nous avons réalisé ?

Tout d'abord, nous avons supposé que ce point de départ de notre questionnement (les évaluations à chaud) était pertinent puisque globalement la moyenne des notes attribuées aux différents items qui y sont proposés était toujours très correcte dans l'appréciation des 9 items que nous avons mentionnée plus haut et qu'il n'y avait pas de différence significative d'une année à l'autre.

Dans les trois tableaux, ci-après, nous présentons toutes les moyennes et écarts-types calculés pour la globalité des synthèse.

Tableau 2 : Moyenne des notes attribuées en 2008-2009

	OBJ. PEDAG.	PROG.	RYTHME	METH. PEDAG.	COND. MAT.	ACQUIS. PERS.	ANIM. FOR.	VIE DE GRPE.	GLOBAL
MOY.	17,64	17,99	15,80	17,79	17,19	17,82	19,09	18,22	18,43
ECART TYPE	1,35	1,37	2,39	1,40	2,04	1,32	1,04	1,49	1,28

Tableau 3 : Moyenne des notes attribuées en 2009-2010

	OBJ. PEDAG.	PROG.	RYTHME	METH. PEDAG.	COND. MAT.	ACQUIS. PERS.	ANIM. FOR.	VIE DE GRPE.	GLOBAL
MOY.	17,78	17,96	16,34	17,97	17,53	17,84	19,17	18,53	18,52
ECART TYPE	1,37	1,49	2,28	1,36	1,67	1,54	1,05	1,25	1,27

Tableau 4 : Moyenne des notes attribuées en 2010-2011

	OBJ. PEDAG.	PROG.	RYTHME	METH. PEDAG.	COND. MAT.	ACQUIS. PERS.	ANIM. FOR.	VIE DE GRPE.	GLOBAL
MOY.	**17,85**	**18,05**	**16,33**	**18,04**	**17,56**	**17,98**	**19,24**	**18,22**	**18,43**
ECART TYPE	**1,19**	**1,24**	**2,35**	**1,26**	**1,66**	**1,22**	**0,88**	**1,06**	**1,28**

Après cette étape, nous avons soumis la totalité des remarques rassemblées dans les synthèses (*cf*. Annexe A) à un logiciel d'analyse de contenu (Tropes© Version 8.3).
Notre objectif était de déterminer les catégories de mots les plus fréquentes afin de déterminer si ces synthèses relevaient d'une structure cohérente.

Tableau 5 : Répartition de la fréquence des catégories de mots.

CATEGORIES FREQUENTES	2009		2010		2011	
	%	Dénombrement	%	Dénombrement	%	Dénombrement
VERBES						
FACTIF	56,6	3759	57,5	4319	59,8	5059
CONNECTEURS						
ADDITION	65,3	1402	64,5	1689	65,6	1877
MODALISATIONS						
INTENSITE	61,6	2404	60,9	2738	61,5	3292
ADJECTIFS						
SUBJECTIFS	51,5	1994	53,5	2302	53,2	2816
PRONOMS						
"JE"	34,1	621	35,8	722	36	807
"NOUS"	21,8	397	21,5	464	21,3	476
"ON"	11,4	207	11,4	245	11,3	252

Le tableau 5 montre que les stagiaires construisent leurs remarques suivant une forme régulière. En effet, les verbes « factifs », les « connecteurs » : « addition », les « modalisations » : « intensité », les adjectifs « subjectifs » et le pronom « je » (nous avons conservé, le pronom « nous » et le « on », car le « je » y est aussi inclus)[15]. Dès lors, cet aspect légitime l'utilisation des éléments collectés.

[15] Le « Manuel de Tropes – www.tropes.fr » indique p. 50 et p. 51 :

Dans le tableau synthétique, ci-après, nous présentons les mots et les « racines lexicales » que nous avons retenues pour dénombrer les occurrences les comprenant.

Nous avons tenté, sans prétendre à l'exhaustivité, de relever une part significative des termes sémantiquement liés avec le champ « notionnel » des Sciences de l'éducation et de la formation.

Notons d'ores et déjà, que malgré son importance présentée à partir du compagnonnage, nous n'avons pas recherché le terme d' « accompagnement » dans ce qui était dit des stages organisés par l'IFOSEP®. En effet, dans le secteur sanitaire, social et médico-social, le terme est déjà connoté au type de relation souhaitée pour le malade, le résident ou le bénéficiaire. Cette terme dénomination tend à remplacer ce qu'il est courant d'appeler la « prise en charge ».

- Catégories de mots :

Les **verbes** « factifs » expriment des actions (« travailler », « marcher »,…) ; les « statifs » expriment des états ou des notions de possession (« être », « rester »,…) ; les « déclaratifs expriment une déclaration sur un état, un être, un objet, (« dire », « croire »,…) ; les « performatifs » expriment un acte par et dans le langage (« promettre », « exiger »,…).

Les **connecteurs** (conjonctions de coordination et de subordination, locutions conjonctives relient des parties de discours par des notions de : - condition (« si », « dans l'hypothèse », « au cas où »,…), - cause (« parce que », « puisque », « au ca où »,…), - but (« pour que », « afin de »,…), - addition (« et », « ensuite », « puis »,…), - disjonction (« ou … ou », « soit … soit »,…), - opposition (« mais », « cependant », « toutefois »,…), - comparaison (« comme », « tel que », « ainsi que »,…), - temps (« quand », « lorsque », « avant que »,…), lieu (« où », « jusqu'où »,…).

Les **pronoms personnels** sont affichés en genre (« Je », « Tu », « Il », …) et en nombre (« Ils », « Elles », …).

Les modalisations (adverbes ou locution adverbiale » permettent à celui qui parle de s'impliquer dans ce qu'il dit, ou de situer ce qu'il dit dans le temps et dans l'espace, par des notions de : - temps (« maintenant », « hier », « demain »,…), - lieu (« là-bas », « en-haut », « ici »,…), - manière (« directement », « ensemble »,…), - affirmation (« tout à fait », « certainement »,…), - doute (« peut-être », « probablement »,…), - négation (« ne…pas », « ne…guère », « ne…jamais »,…), - intensité (« très », « beaucoup », « fortement »,…).

Les adjectifs : - objectifs permettent de caractériser des êtres ou des objets, indépendamment du point de vue du locuteur (par exemple les adjectifs de couleur), - subjectifs indiquent une appréciation sur quelque chose ou quelqu'un, ils permettent d'exprimer le point de vue du locuteur (« intéressant », « gentil », « agréable »,…), - numériques regroupent les nombres et les adjectifs ordinaux ou cardinaux).

Nombre des occurrences des mots ou racines lexicales dans les évaluations « à chaud »

	Nb mots
	53488
	658
	268
	242
	215
EL	157
	166
	138
	134
CE	120
	114
	107
	103
	103
	99
	97
	97
	93
	82
	78
	57
	54
	46
	38
	36
	28

	Nb mots
2009-2010	62400
FORMATION	785
STAGE	324
FORMATRICE	284
PRATIQU	253
AUTRE	208
CONNAISSANCE	190
QUESTION	189
ECHANGE	173
PROFESSIONNEL	155
ADAPT	124
MERCI	120
TECHNIQUE	119
VECU	115
APPRENDRE	109
EXPERIENCE	103
APPROFONDI	101
AMELIOR	99
APPRIS	98
FORMATEUR	88
DÉVEL	67
APPRECI	67
DYNAMI	64
ACQU	62
PARTAG	62
INTERVENANT	35

	Nb mots
2010-2011	72072
FORMATION	879
PRATIQU	362
FORMATRICE	358
STAGE	336
CONNAISSANCE	250
AUTRE	203
PROFESSIONNEL	200
ECHANGE	181
TECHNIQUE	180
ADAPT	168
QUESTION	155
APPRIS	145
APPRENDRE	140
FORMATEUR	126
APPROFONDI	123
MERCI	120
EXPERIENCE	113
AMELIOR	110
VECU	100
DÉVEL	79
ACQU	70
DYNAMI	59
PARTAG	58
BESOIN	54
APPRECI	52

T	27		BESOIN	30		PEDAGO	45		
	25		RENCONTRE	24		INTERVENANT	44		
	24		ATTENTE	22		AIM	41		
	21		PEDAGO	18		RENCONTRE	37		
	20		AIM	17		ATTENTE	29		
	15		PERFECTION	10		PROGRE	13		
	17		COMPETENCE	9		COMPETENCE	19		
	11		PROGRE	8		OUVERTURE	12		
	5		OUVERTURE	8		PERFECTION	11		
	3		PROGRÈS	3		PROGRÈS	1		
	3498	6,54%		4143	6,64%		4873	6,76%	

rrences, précisons que nous avons choisi, pour chaque année, de donner au lecteur un exemple d'apparition du mot e sous-chapitre suivant, nous avons extrait la phrase dans laquelle se trouve l'occurrence « médiane »[16]. Cette res qui ont suivi certaines de nos formations, nous semble indispensable pour que le lecteur ait une idée plus FPC que nous avons investi dans le cadre de notre recherche.

données est disponible en annexe A.

tique ordonnée une valeur du caractère qui partage la série en deux groupes de même effectif tels que :
es ou égales à la médiane ; l'autre groupe contient les valeurs supérieures ou égales à la médiane.

1.2.2.2.5. Exemples de phrases contenues dans les évaluations « à chaud »

ACQU : (Ex. : acquérir, acquis, acquisition,…)

2009

Acquisition de nouvelles méthodes.

2010

Prendre conscience des risques qui ne sont pas toujours acquis en totalité. Très instructif.

2011

Approfondissement des connaissances acquises lors des 2 précédents stages

ADAPT : (Ex. : adapte, adaptation, inadapté, adaptabilité, adapter,…)

2009

Locaux inadaptés.

2010

Avoir un comportement adapté face à une personne sous l'emprise de drogues ou d'alcool.

2011

Beaucoup adaptée aux soignantes.

AIM : (Ex. : Aimer, aimé, aimable ; exclus : vraiment)

2009

J'aurais aimé plus d'études de cas, jeux de rôles et aller dans les services (si possible).

2010

J'aurais aimé faire plus d'exercices de stretching et revoir les méthodes de portage des enfants.

2011

J'aimerais approfondir mes connaissances acquises lors de ce stage.

AMELIOR : (Ex. : améliorer, amélioration,…).

2009

Améliorer nos conditions de travail par rapport à l'appel téléphonique.

2010

Il faut améliorer sa façon d'être pour améliorer la communication et s'intégrer avec les autres. Il faut aller vers la personne pour s'exprimer.

2011

Connaître les "outils" pour améliorer la relation avec la famille d'un résident.

APPRECI : (Ex. : apprécié, appréciable, appréciation, apprécie, apprécier,…).

2009

J'ai apprécié la remise en question de la routine, la méthode de travail en groupe.

2010

La réflexion sur la pratique de psychologue en EHPAD. J'ai beaucoup apprécié la réflexion sur le travail de nuit, temps souvent occulté.

2011

Théorie mieux appréciée si plus condensée.

APPRENDRE :

2009

Stage : bien, il m'a permis d'apprendre des gestes pour pouvoir protéger mon dos.

2010

Apprendre et comprendre les mécanismes de la douleur, mais également la maîtrise de la grille Doloplus.

2011

Remise en question sur ma façon de parler, faire partager à mes collègues ce que j'ai pu apprendre.

APPRIS : (Ex. : appris, apprise, apprises,…).

2009

J'ai pu comprendre l'attitude de la personne âgée dans son quotidien, comprendre son passé, son présent et son avenir. J'ai appris des choses et j'ai pu avoir par cette formation, des rappels.

2010

J'ai appris beaucoup de choses sur la maltraitance, les différents types de maltraitance.

2011

Nous avons appris de bonnes techniques de manutention que nous pouvons même appliquer dans la vie quotidienne, cela permet d'avoir moins mal au dos.

APPROFONDI : (Ex. : approfondir, approfondissement,…).

2009

Approfondir sur la douleur du « Soignant ».

2010

Reconnaissance et approfondissement de l'écoute et de la compréhension empathique, découverte de ce qu'est réellement l'écoute et des 3 phases de l'accueil.

2011

Approfondir la maladie du cancer du patient.

ATTENTE :

2009

La formatrice est à l'écoute des attentes de chacune (2 stagiaires).

2010

Utilisation personnelle en attente de matériel sur le lieu de travail.

2011

Savoir gérer une situation d'urgence et effectuer les premiers soins à la victime dans l'attente des secours.

AUTRE : (Exclu du dénombrement : autrement).

2009

Cela permet de relativiser nos conditions de travail par rapport à d'autres établissements (écoute de la hiérarchie, relation avec la famille, discussion, partenariat).

2010

Lever le brouillard entre Maltraitance et Bientraitance. Apprentissage d'une approche beaucoup plus tactile de la personne âgée. Acquisition d'un autre regard sur les soins proprement dit.

2011

Plus de connaissances, des pistes afin de mieux aborder notre fonction IDE Référente. Les échanges avec d'autres professionnels des différents établissements.

BESOIN :

2009

Les besoins fondamentaux.

2010

Elaborer notre propre trame par rapport aux besoins et aux résidents accueillis dans le service.

2011

De pouvoir mieux s'organiser par rapport aux familles, si elles ont besoin de renseignements, d'aide.

COMPETENCE :

2009

Cette formation va me permettre d'approfondir mes compétences dans le domaine de la qualité du service.

2010

Evaluation des élèves AS, compétences.

2011

Connaissances, mise à jour, compétences.

CONNAISSANCE :

2009

Approfondir les connaissances anatomiques, ce qui permet de chasser les idées, souvent fausses.

2010

Connaissance de soi, approfondissement de l'approche empathie.

2011

Remise à niveau de nos connaissances.

DÉVEL : (Ex. : développement, développé, développer, …)

2009

Relaxation : pas inutile mais peut être trop développée.

2010

Rien ne m'a paru inutile ou trop développé.

2011

Le génogramme à développer.

DYNAMI : (Ex. : dynamisme, dynamique,…).

2009

Je pensais qu'en faisant cette formation (obligatoire), je perdrais mon temps, mais je l'ai trouvée très intéressante. La formatrice a fait vivre le groupe de manières très dynamique et même si je connaissais déjà mes compétences et responsabilités, j'ai appris que j'en avais encore d'autres.

2010

Important. Formatrice très dynamique.

2011

Très bon stage, dynamique.

ECHANGE : (Ex : échanger, échangé,…).

2009

Les objectifs spécifiques de la personne âgée. Les échanges avec les collègues.

2010

La formation est interactive, très riche d'échanges professionnels.

2011

La formatrice connaît bien le sujet et les problématiques du terrain. Beaucoup d'échanges inter-établissement. Formatrice et groupe dynamique.

EXPERIENCE :

2009

La formatrice nous a fait part de son vécu et de son expérience, c'est très important.

2010

Partage des expériences avec les différents membres du groupe.

2011

La formatrice a su nous donner des exemples concrets suite à son expérience professionnelle.

FORMATEUR :

2009

On ressent bien que le formateur intervient sur le terrain.

2010

La PEC de la personne soignée issue de la psychiatrie ne correspond pas aux obligations institutionnelles de la gériatrie mais le formateur s'est bien adapté.

2011

Bon formateur, bon stage.

FORMATION :

2009

Excellente formation. Formatrice très agréable. Merci.

2010

Il serait souhaitable que les cadres de l'établissement suivent cette formation (2 stagiaires).

2011

Donner une suite à la formation, il est largement possible d'approfondir, formatrice très compétente, à l'écoute, attentive, rassurante et fort intéressée par son métier.

FORMATRICE :

2009

Sujet traité par une formatrice qui a rendu ces 3 journées pleines de richesse.

2010

Très bon stage, très enrichissant. Très bonne formatrice et un excellent groupe.

2011

Très bonne formatrice, formation dynamique et agréable à faire.

(Ex. : intervenante,…).

INTERVENANT :

2009

Avoir revu quelques bases de manutention. Echange avec l'intervenant et le groupe de stagiaires. Remise en question pour utiliser la manutention à bon escient (dans le sens où l'on ne l'utilise pas assez dans le quotidien et au travail).

2010

D'être en interdisciplinarité. Le dialogue et les questions soulevés entre les différents intervenants.

2011

Le vécu de chacun des professionnels et celui de l'intervenante ainsi que les expériences de chacun.

MERCI :

2009

Pourrions-nous avoir le cours sur l'AVC ? Merci.

2010

Je vous remercie personnellement pour tous les efforts. Merci.

2011

Encore merci à Monsieur XXX (Le formateur).

OUVERTURE :

2009

Apporter beaucoup d'ouverture.

2010

Une approche très intéressante et innovante sur les risques musculo squelettiques. Ouverture d'esprit et réflexion sur tous les caractères de ces risques.

2011

Remise à jour de certaines connaissances (maltraitance, bientraitance). Une ouverture d'esprit.

PARTAG : (Ex. : partager, partagé, …).

2009

Le partage des expériences.

2010

Les connaissances et les expériences des intervenants ainsi que leur volonté à nous faire partager tout cela.

2011

Rappel des recommandations. Mise en place des projets de vie. Partage des expériences.

PEDAGO : (Ex. : pédagogue, pédagogie, pédagogique,…).

2009

La pédagogie du réalisable dans le cadre du travail a bien été démontrée.

2010

Des outils pédagogiques pour mieux se confirmer.

2011

La formatrice était très pédagogue, elle a su retenir notre attention.

PERFECTION : (Ex. : perfectionnement, perfectionner,…).

2009

Se perfectionner pour pouvoir former d'autres personnes.

2010

Perfectionner le savoir-faire et mes connaissances.

2011

Nous perfectionner afin d'avoir une bonne prise en charge des patients mais aussi de se protéger.

PRATIQU : (Ex. : pratique, pratiqué, pratiquer,…).

2009

Acquisitions théoriques et pratiques.

2010

La mise en pratique rapide dans les services. Cela permet une mise à jour des connaissances en hygiène et aux protocoles.

2011

La pratique est essentielle dans ce stage car dans la réalité nous y sommes confrontés tous les jours.

PROFESSIONNEL : (Ex. : professionnelle, professionnellement,…).

2009

Trucs et astuces pour la vie quotidienne aussi bien dans la vie personnelle que professionnelle.

2010

Un temps d'échange sur nos situations antérieures vécues dans notre milieu professionnel, les difficultés rencontrées, l'accompagnement « type ».

2011

Comprendre d'où vient l'agressivité et apprendre à l'appréhender dans notre pratique professionnelle.

PROGRE :

(Ex. : progression, progressif,…).

2009

Permet de nous remettre en cause, de progresser dans notre travail, de voir ce qui va et ce qui ne va pas.

2010

Connaissance progressive de management, rencontre avec d'autres infirmières et d'autres centres hospitaliers.

2011

Bonne clarification des méthodes de communication. Mise en évidence des points forts et des points faibles chez les participants pour leur permettre de progresser.

PROGRÈS :

2009

Cette formation est pour moi la 2ème en soins palliatifs + 1 stage déjà effectué en USP, donc déjà certains apprentissages ont été effectués et une certaine pratique. Mais j'ai encore beaucoup de progrès à faire.

2010

Il y a encore quelques progrès à faire.

2011

Oui mais le manque de personnel fait que nous ne pouvons pas réaliser tous les progrès.

QUESTION :

2009

Rappel, remise en question, déculpabilisation.

2010

Remise en question personnelle. Regard neuf sur mes pratiques professionnelles.

2011

Très bien, me permettre de me remettre en question pour bien me positionner pour les transferts.

RENCONTRE :

2009

Tout était centré sur des situations qu'on est susceptible de rencontrer.

2010

Les cas étudiés sont ceux que l'on rencontre dans les EHPAD.

2011

En EHPAD on rencontre diverses pathologies et ce stage nous permet de mieux gérer les agressivités des personnes âgées dont on a la charge.

STAGE :

2009

J'ai beaucoup apprécié ce stage. Bon groupe et très bonne formatrice.

2010

Oui pour la 2ème partie du stage.

2011

J'aimerai approfondir mes connaissances acquises lors de ce stage.

TECHNIQUE :

2009

Permettre d'améliorer et d'apprendre les différentes techniques pour mobiliser un patient.

2010

Revoir et apprendre les techniques de manutention.

2011

Ce stage permet de réviser les techniques de manutention et d'en apprendre de nouvelles.

VECU :

2009

Cas concrets vécus. Réalité des choses (vécus de chacun, attitude du personnel, conscience). Visionner des choses de chacun.

2010

Formatrice respectueuse, une écoute de sa part avec son vécu dans la réalité des soins palliatifs.

2011

Beaucoup d'illustrations et de cas concrets ont permis la compréhension des sujets abordés. On sent que la formatrice a beaucoup de vécu et les soignants se reconnaissent, se retrouvent dans leur quotidien.

1.2.2.2.6. Essai de structuration

Les remarques des stagiaires permettent de confirmer qu'ils remplissent le document proposé avec l'objectif d'évaluer le stage suivi. Notre attente leur est annoncée et les appréciations (remarques ou observations) écrites vont bien dans ce sens.

Ils ont clairement conscience de pouvoir noter s'ils le veulent ou non et ce qu'ils souhaitent (quelques mots ou plusieurs phrases).

Grâce à cette phase, les stagiaires tirent eux-mêmes leurs conclusions du stage qu'ils viennent de suivre dans le cadre de la FPC. Il ne peut pas, à ce stade, y avoir de prise de recul puisque l'évaluation à chaud s'effectue juste après la fin du programme.

A partir de la lecture plus fine des données que nous avons faite, il ne nous a pas semblé que les stages se déroulant avec un temps intermédiaire, de retour sur le terrain professionnel, favorisaient un point de vue « distancié ». Un(e) stagiaire écrit en 2010 : « Oui, pour la deuxième partie du stage », comme si c'était la seule « partie » qu'il ou elle évaluait, vraiment, présentement !

Ceci permet de faire l'hypothèse que l'adulte en FPC, fait pendant les stages l'expérience d'un moment de vie d'une importance parfois telle, qui permet d'exprimer ce : « Oui » distinctif du moment vécu.

Quant aux « Merci » maintes fois notés, vont-il au-delà de la bienséance comme pour cette personne qui précise : « Je vous remercie personnellement pour tous les efforts. Merci. » ? L'espace du stage suscite-t-il le besoin de remerciement comme pour la remise d'un salaire, d'un prix ou d'une récompense[17] ? Bien sûr, nous ne pouvons pas « savoir » le sens que les personnes mettent sous ces mots, sans leur demander. A partir de ce *corpus* liminaire de données, nous ne pouvons qu'interroger les faits qui conduisent à de telles observations généreuses : « Je pensais qu'en faisant cette formation (obligatoire), je perdrais mon temps, mais je l'ai trouvée très intéressante ».

Par ailleurs, les formations suivies permettent effectivement des « acquisitions théoriques et pratiques », « des approfondissements » qui peuvent représenter « beaucoup de choses », des techniques « suffisamment bonnes » ou bien être ressenties comme « une mise à jour », « une remise à niveau », car de toute façon la FPC sert à « perfectionner le savoir-faire et mes connaissances ». Dès lors, il peut être aussi fait mention de plusieurs manques du type : « Pourrions-nous avoir le cours sur l'AVC ? Merci[18] », « le génogramme à développer » ou encore « Relaxation : pas inutile, mais peut-être trop développée ».

Ce faisant, compte tenu de toutes les évolutions attendues par le législateur, dans le secteur dans lequel l'IFOSEP® intervient, en vue d'une contribution modeste à l'amélioration continue de la qualité des services rendus, les personnes viennent en stage de formation avec l'intention que ce dernier participe de « la mise en pratique rapide dans les services ». Cette

[17] Le mot « merci » vient du latin « *merces*, *dis*, f. : salaire, revenu, récompense ».

[18] Ici, le « merci » qui conclut cette question dénote davantage de la « formule de politesse » que du sens « direct » issu de l'étymologie du terme que nous avons rappelé dans la note précédente relativement à une autre acception possible.

mise en pratique « se caractérise par une stabilité assurant la pérennité de la représentation dans des contextes toujours mouvants » (Blin, 1997, p. 75) et devrait se référer à la réalité à laquelle « nous (…) sommes confrontés tous les jours ».

Si le souci du quotidien professionnel est à prendre en compte pour favoriser le développement des compétences professionnelles, il est souligné par ailleurs qu'une formation doit « apporter beaucoup d'ouverture » que certains appellent, plus précisément, « ouverture d'esprit ». N'est-il pas, ainsi, que ces stages de courte durée ne prennent pas la forme de carcans métalliques contraignant un « formatage quelconque » car ils mettent en perspective « d'approfondir mes connaissances acquises lors de ce stage » ou encore incitent à « faire partager à mes collègues ce que j'ai pu apprendre » ?

C'est pourquoi, le paradigme du questionnement s'empreint de régularité dans le processus de formation compte tenu du nombre d'itérations du mot ou de la racine « QUESTION », qui apparaît 166 fois en 2009, 189 fois en 2010 et 155 fois en 2011. La question n'est-elle pas le début d'un acte d'apprentissage volontaire, d'autant plus qu'un positionnement apprenant s'appuyant sur une « pratique professionnelle est lié à un questionnement éthique, en tant qu'il est l'espace théorique d'une singularité, et concerne soi avec autrui dans une institution donnée » (Barbier *et al*., 2009, p. 78) ?

En conséquence, il est éloquent de découvrir dans les remarques commises par les stagiaires combien la « relation », tant dans ce qui l'autorise (« l'écoute », « le partage d'expérience », et la volonté de « faire partager cela ») que dans ce qu'elle permet (« la rencontre avec d'autres infirmières », « un temps d'échanges sur nos situations antérieures vécues dans notre milieu professionnelle »), forme une aide à l'apprentissage de l'adulte dans l'emploi.

La relation créée rend sensible, peut-être aussi au lieu où se déroule cette relation. Dans des « locaux inadaptés », par exemple, comme pour souligner si certains aspects matériels étaient suffisamment réunis pour la choyer ou à tout le moins la favoriser ?

Enfin est-il possible que ces stages génèrent non seulement un processus d'acquisition mais aussi qu'ils dépassent ce cadre pour s'approcher sinon atteindre l'intimité du sujet qui touche au « partage », à la « rencontre » pour une autre dimension d' « amélioration » et de lieu de « progrès » ?

1.3. Emergence de la question recherche

Au cours de ce chapitre, nous voudrions montrer comment la notion d' « accompagnement » a forgé le point de départ de notre questionnement de recherche sur la contribution de la FPC destinée aux adultes dans l'emploi à la « connaissance de soi » du sujet et formuler notre question de recherche qui nous permettra de construire plus avant notre problématique et hypothèse(s).

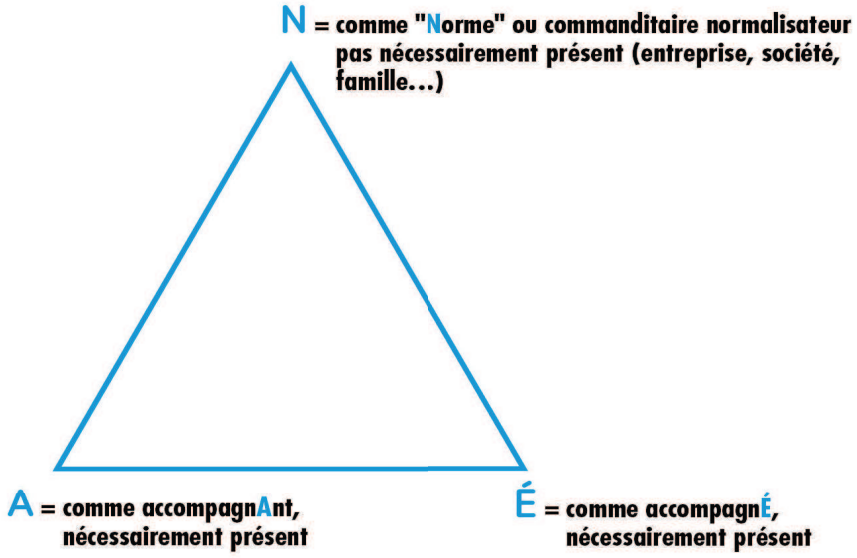
1.3.1. De l'accompagnement en FPC destinée aux adultes dans l'emploi

Dans la littérature contemporaine des sciences de l'éducation, l'accompagnement interroge l'acte éducatif. Nombre de chercheur ont éclairé ce concept (Boutinet *et al*., 2007 ; Paul, Ch. 19, L'accompagnement : d'un dispositif social à une pratique relationnel spécifique, pp. 613-658, *in* Barbier et al., 2009 ; Clénet, 2013).

Plus largement, aujourd'hui, l'accompagnement se décline sous différents modes de mise en relation interhumaine devant conduire l'accompagnÉ vers un mieux (être, agir, penser, vouloir, espérer…) lorsqu'il est confronté à différentes situations de développement à gérer par l' « entremise » spécifique d'un accompagnAnt promoteur (accompagnateur) d'un résultat escompté par un commanditaire « normalisateur » - N -. Ce dernier portant une norme de référence dans laquelle cette action s'inscrit.

Dans la modélisation triangulaire suivante, nous proposons d'attribuer des rôles spécifiques aux 3 sommets d'un triangle.

Figure 1 : Représentation de la triangulation de l'accompagnement



Ce schéma simplificateur et néanmoins liminaire que nous proposons met en relation les trois pôles liés lors d'un accompagnement. Elle sera la base d'une modélisation ultérieure du sens de l'accompagnement en formation d'adulte en situation d'emploi.

Penser l'accompagnement contextualisé autour de la FPC destinée aux adultes, permet-il de construire une compréhension de ce qui se joue, dans l'espace occupé par les apprentissages qui se forment par le truchement des interrelations humaines auxquelles l'accompagnement et la formation inclinent ?

A dessein, nous nous sommes tourné naturellement vers nos deux domaines d'activité les plus signifiants à ce sujet.

En effet, l'incursion dans le dispositif éducatif du Compagnonnage appuie ce « perfectionnement » d'ouvriers sur un système et une philosophie de l'accompagnement du jeune adulte qui choisit cette voie de FPC.

Le second contexte a permis d'aborder notre domaine d'activité professionnelle actuel. Force est de reconnaître et de souligner que dans ce cadre, l'accompagnement n'a pas été expressément évoqué. En effet, dans le secteur professionnel que nous avons présenté, l'accompagnement est déjà connoté. Les professionnels, dans leur quotidien, agissent et entendent parler de « l'accompagnement de fin de vie », de « l'accompagnement du patient, du résident, des familles,… », « Accompagner des projets de vie »… Aussi, avons-nous constaté que les stagiaires n'évoquaient jamais ce vocable à propos de la formation, mais toujours dans le champ du soin.

Est-ce à dire que celui-ci ne s'y « retrouve » pas ?

1.3.2. Questionnement de départ

Nonobstant le fait que la FPC serve ou qu'elle doive servir le développement des compétences professionnelles, c'est-à-dire s'attacher à développer chez les individus des capacités qu'ils transformeront ensuite en compétences en favorisant l'évolution de leur intelligence des faits grâce à des méthodes et techniques permettant d'aborder les situations « autrement » et pour régler des questions pratiques voire stratégiques, de persévérer et s'adapter dans les espaces qui sont ceux de leur investissement professionnel moyennant une ouverture suffisante ; la FPC destinée aux adultes dans l'emploi ne relève-t-elle pas tout autant de l'évolution personnelle, entendue telle une transformation progressive, de la connaissance de soi comme une potentialité, indépendante de toute injonction ou programmation ?

Est-ce que, dès lors, la connaissance de soi avérée pour le sujet, tout en participant de la découverte que l'on fait soi-même à travers ses atouts, ses énergies, ses limites, handicaps atteint une zone de réalisation où l'identité « concerne » le sens que chacun donne à ses actions professionnelles et qui rejoignent une zone symbolique qui est le lieu partagé de sa réalisation ?

La question du sujet en formation en général et en FPC en particulier, est semble-t-il une constante. C'est pourquoi, Barbier alerte l'apprenti chercheur à la recherche d'intelligibilité, que nous sommes, car « cette voie exclut du langage à intention scientifique toute question directe sur ce que serait l'identité d'un individu, d'un groupe ou de l'humanité, un tel langage participe en effet de la construction qu'il prend comme objet » (Barbier, 2006, p. 23).

Fort de cette précaution scientifique, nous ne verrons pas la réalisation comme un aboutissement, mais le chemin ou la construction qui l'approche.

Les formations continues utiles au perfectionnement de l'intervention professionnelle en contexte productif, sont-elles d'autant plus importantes pour l'adulte en quête de sens, de connaissance et de reconnaissance que dans le cours de notre période postmoderne, voire hypermoderne, il pourrait prendre courage auprès de Confucius qui malgré l'époque et la civilisation de ce dernier, rappellerait à chacun que dans sa vie « aimer les autres et prendre soin d'eux, c'est agir avec humanité, les comprendre c'est agir avec vertu » ?

Notre propos consiste à envisager l'accompagnement dans le champ de la formation professionnelle continue d'adultes en situation d'emploi et nous souhaitons nous demander si celle-ci peut être favorable à un accompagnement anthropologique en vertu duquel la maturité à cet âge de la vie procéderait d'une nouvelle naissance du sujet et d'une résurgence du soi au monde ? En d'autres termes, la maturité de l'âge adulte est-elle un état tributaire ou pour le moins favorisé par une dynamique d'apprentissage qui place le stagiaire-sujet face à la question du sens ?

DEUXIEME PARTIE : Croisée notionnelle

Introduction

Les sciences de l'éducation sont un domaine épistémologique neuf dans la classification des disciplines universitaires existant en sciences humaines et sociales[19]. Elles proposent une approche « plurielle » du phénomène éducatif qui est, pour elles, fédérative de divers regards relevant de la sociologie, de la psychologie, de l'anthropologie, de l'économie, de la philosophie, de l'histoire, etc. Sans doute, cette rencontre épistémologiquement introduite, est-elle une façon de reconnaître avec Jacquard que « l'objectif ultime de l'effort scientifique est de rendre plus lucide notre regard sur nous-mêmes » (1991, p. 7).
Bien entendu, il nous faudra en privilégier certains en rapport avec l'objet du phénomène éducatif qui nous intéresse.
C'est pourquoi, notre posture de chercheur est de convoquer les sciences de l'éducation pour ce qu'elles apportent de constructif et de contributif eu égard à différentes notions que notre approche contextuelle rattachera à un ensemble philo-psycho-socio-anthropologique.
Aussi, aborderons-nous successivement plusieurs notions.
Nous tenterons dans la suite de notre étude :

- d'aborder la connaissance de soi,
- de considérer l'adulte,
- d'emprunter les territoires éducatifs,
- d'interpréter la qualité dans la formation,
- d'exposer une émergence du sujet,
- de situer une approche de l'apprentissage à l'âge adulte,
- de réfléchir à la notion de transmission en éducation.

Nous éviterons une revue systématique de la littérature pour privilégier la surprise avec l'objectif de produire une convergence scientifique et plurielle qui nous permettra, au bout du compte, de présenter notre problématique du fait éducatif en FPC destinée aux adultes dans l'emploi.

[19] Une licence des sciences de l'éducation est créée en 1967 sur une proposition de M. Debesse, G. Mialaret et J. Château, instituant ainsi à cette discipline une reconnaissance épistémologique.

2.1. La connaissance de soi

Prémisses

Force est de reconnaître qu'*a priori* « la connaissance de soi » concerne une qualité de l'être dans son humanité, voire dans son « humanitude » (Jacquard, 1991) ou tout simplement dans sa condition d'homme en relation.
Aussi, cette notion renvoie-t-elle à celle de « sagesse » entendue comme celle définissant le sens que chacun(e) donne à sa vie d'être humain.
Cette référence nous conduit, le temps des prémisses, hors de la modernité pour rejoindre le siècle de l'Humanisme qui en dominant le XVIème en Europe, place la personne humaine et la « dignité de l'homme » au centre de tout *corpus* de valeurs existentielles. A cette époque, Ronsard (1524-1585), avec sa maîtrise de l'art littéraire, apporte un élément essentiel qui est, déjà, très moderne, voire post-moderne et en tout cas, identifiant déjà la complexité de l'humain adulte dans son environnement, quand il déclare en 1555, dans « *Les hymnes* » :

> (…), et quand le second âge
> Nous vient encotonner de barbe le visage,
> Lors la mer des ennuis déborde sur nous,
> Qui de notre raison déborde à tous les coups
> Le gouvernail, vaincu de l'onde renversée,
> En diverses façons troublant notre pensée.
> (*in* Lagarde & Michard, 1985b, p. 149)

Ce second âge, détermine-t-il la période de l'âge adulte, quand l'être humain se trouve aux prises de diverses réalités changeantes et/ou endurées et qu'il se considère impuissant à jouir du bonheur puisqu'il lui manque le recul d'une perspective de vie assimilée à un « long fleuve tranquille », ou la capacité de maîtrise de tout aléa circonstanciel ?
Cependant, le même auteur nous livre quelques années plus tard une sorte de clef qui permet de reconsidérer ce point de vue « misérable et instable de la condition humaine ».
N'est-ce pas ce qui est évoqué quand il écrit dans l' « *Institution pour l'adolescence d'un roi* » (Ronsard, 1563) :

Tout ainsi que le corps s'exerce en travaillant.
Il faut que la raison s'exerce en bataillant
Contre la monstrueuse et faulse fantasie,
De peur que vraiment l'âme n'en soit saisie,
Car ce n'est pas le tout de savoir la vertu,
Il faut cognoistre aussi le vice revestu
D'un habit vertueux, qui d'autant plus offence
Qu'il se monstre honorable et a belle apparence.
Delà vous apprendrez à vous cognoistre bien,
Et en vous cognoissant vous ferez toujours bien :
Le vray commencement pour en vertus s'accroistre,
C'est (disoit Apollon) soymesme se cognoistre,
Celuy qui se cognoist, est seul maistre de soy
Et sans avoir Royaume, il est vrayment un Roy[20].

Il apparaît d'un côté (*cf.* Texte de 1555), que l'adulte subit l'inconfort des vicissitudes d'une vie difficilement « gouvernable » et de l'autre (*cf.* Texte de 1563), qu'en se connaissant lui-même, il puisse se mettre en état de maîtriser le cours de son existence.
Il est notoire que Ronsard place « la connaissance de soi » dans le cadre d'un travail cognitif et d'ontologie pragmatique avec l'objectif d'une fine compréhension des vertus[21] et des vices[22] de la condition humaine. En effet, non seulement « il faut que la raison s'exerce en bataillant » pour que l' « âme » ne « soit saisie » de « faulse fantasie » comme l'illusion de régner sur un « Royaume » sans « ennuis », mais aussi que « celui qui se cognoist est

[20] Dans l'ouvrage de la collection littéraire « Lagarde et Michard » du XVIème siècle qui a participé de l'enseignement de la littérature française de nombre de jeunes lycéens depuis sa parution en 1948 (jusqu'à son retrait des programmes de l'Education Nationale avant qu'il n'y soit réintroduit), nous constatons que le passage que nous venons de citer est manquant dans le long extrait proposé à l'étude (Lagarde & Michard, 1985b, pp. 154–156). Nous avons observé également cette absence dans trois ouvrages d'anthologie de la poésie français que nous avons consultés. Est-ce à dire, que cette partie du texte dut être masquée ? Pour quelle(s) raison(s) ? Notre étude ne nous amènera pas à répondre à cette question.
[21] Enumérons certaines vertus dans l'ordre dans lequel A. Comte-Sponville les explicite dans son ouvrage « Petit traité des grandes vertus » (Comte-Sponville, 1995) : la politesse, la fidélité, la prudence, la tempérance, le courage, la justice, la générosité, la compassion, la miséricorde, la gratitude, l'humilité, la simplicité, la tolérance, la pureté, la douceur, la bonne foi, l'humour, l'amour.
[22] Enumérons certains vices : l'envie, la jalousie, la gourmandise, l'avarice et mentionnons que « la Bible nomme beaucoup de vertus et de vices dont l'acquisition perfectionne l'homme ou le dégrade » (Léon-Dufour, 2009, p. 1335).

seul maistre de soy » car son « Royaume » est intérieur et fournit davantage de clarté à « notre pensée » qui se nourrissant alors de discernement retirerait quelque voile sur les apparences pour pénétrer le sens que l'on donne à sa vie.

A l'aube finissante du XXIème siècle, projetons-nous, maintenant, vingt siècles avant Ronsard et découvrons Socrate, philosophe grec du Vème siècle avant J.-C. (-469,-399) et son attitude formative. Cet Athénien né à la fin des guerres médiques, d'une mère sage-femme, et qui n'a jamais rien écrit lui-même de sa pensée, a compté parmi son auditoire aussi bien des gens du peuple que des disciples prestigieux tel Platon. C'est à lui que nous devons la connaissance des enseignements du maître. Il nous rapporte notamment que Socrate disait : « Tout ce que je sais, c'est que je ne sais rien ». Pour autant, il ne peut pas être qualifié de « Maître ignorant » (Rancière, 1987) car pour lui, la pire ignorance est celle qui s'ignore elle-même. De plus, Davy nous rappelle que « la Pythie de Delphes affirmait que "Nul n'est plus savant que Socrate", cela revenait à dire : "Ô humains, celui-là, parmi vous, est le plus savant qui sait, comme Socrate, qu'en fin de compte son savoir est nul". » (1971, p. 22).

Selon Socrate, une attitude qui dispose à se croire savant ferait obstacle à toute quête humble de la connaissance. C'est avec ce point de vue épistémologique que le même homme recommandait : « Connais-toi toi-même et tu connaîtras l'univers et les Dieux ».

De ce fait, cette maxime ne désigne pas la connaissance de soi comme un objectif fermé mais elle oriente davantage l'homme vers une résolution personnelle à y travailler en élargissant sa compréhension de l'univers.

Ce parallèle entre les entendements de Socrate et de Ronsard permet de souligner tout le ressort de « la connaissance de soi ». La connaissance de soi peut réconcilier l'homme adulte tourmenté par les vicissitudes de la réalité quotidienne et l' « immaturité » du second âge afin qu'il « raisonne déraisonnablement » (*cf.* l'oxymore de Rancière, *op. cit.*) comme un être au-monde capable d'une sagesse existentielle lui offrant un savoir-vivre en harmonie avec lui-même, les autres hommes voire l'univers.

Développement

Afin d'aborder scientifiquement la notion de « la connaissance de soi » dans le champ des sciences de l'éducation, nous avons souhaité en distinguer deux formes.

Pour ce faire, nous nous sommes appuyé sur la « bipartition » du monde dans lequel évoluent les êtres humains telle qu'elle est proposée par le philosophe Schlanger, thèse reprise par Malglaive dans son ouvrage intitulé « *Enseigner à des adultes* ». A partir de cette approche, il s'agit de reconnaître d'une part, « le monde cognitif » et d'autre part, « le monde ontologique » (2005, p. 43), tels deux lieux liés et cependant distincts d'une intelligibilité singulière de la connaissance de soi.

Le premier correspond à celui de « tout ce qui est connu », le second à celui de « tout ce qui est ».

Ces mondes diffèrent par leur nature et leur substance. Ils entretiennent une interdépendance fondée sur des *praxis* qui sont respectivement d'ordre matériel et social pour le premier et d'ordre symbolique pour le second.

La *praxis* de l'ordre matériel et social est celle qui dispose à l'exercice méthodique de la découverte du sensible, voire du tangible.

La *praxis* de l'ordre symbolique est une voie d'accès à la connaissance du sujet même et de l'être même des choses. Elle dépend donc de la capacité de chacun à interpréter la finalité de sa propre vie, par l'intermédiation « des discours, des codes, et de leurs significations, des signifiants et de leurs signifiés, figurant le monde matériel et social, la matière et son mouvement, la société et les actions humaines, pour se représenter lui-même par les méta-langages » (*ibid*., p. 44).

En cela s'explique la complexité de la vie humaine. Cette complexité réside dans le fait que « les constituants du monde matériel et symbolique directement perçus ou bien reçus par la médiation du discours d'autrui, ne sont qu'apparemment stables et définies dans leur singularité » (*ibid*., p. 166). Dès lors, « la connaissance de soi » se construit dans le sens où elle s'élabore dans le cadre d'une « recherche homéostatique » consécutive des transformations que le sujet opère sur les choses, les phénomènes, les autres et sur lui-même (comme objets) relativement à son rapport aux objets perçus ou bien reçus.

Il apparaît donc que cette forme d'épanouissement suppose néanmoins l'acceptation de la constance du changement dans la mesure où tout être vivant ne cesse d'évoluer pour ne pas dire croître.

Les deux zones de la connaissance de soi que nous dégageons en vue de son explicitation sont les suivantes :

- « la connaissance de soi du quotidien »,
- « la connaissance de soi au quotidien ».

A la suite de leur explicitation, nous intégrerons la connaissance de soi à partir d'un point de vue épistémologique questionnant la construction identitaire du sujet. Enfin, il sera opportun de montrer que la question du sens rejoint une question anthropologique valorisant le retour sur son expérience pour en dégager une sagesse pratique promotrice du sens de sa vie.

2.1.1. La connaissance de soi du quotidien

La connaissance de soi du quotidien, c'est la connaissance de soi dont l'individu a besoin pour qu'il agisse, mesurément, dans son environnement autant qu'il s'adapte, réciproquement, aux changements externes.

2.1.1.1. Le management de soi

Dans sa préface de l'ouvrage intitulé l' « *Auto-efficacité, le sentiment d'efficacité personnelle* » (Bandura, 2007), P. Carré, résume la théorie sociocognitive de Bandura en trois propositions relatives aux comportements des personnes. D'abord, « les personnes formulent des projets et des buts » (proposition 1) et puis elles « en anticipent les résultats, puis les évaluent » (proposition 2).

A partir de là, une troisième proposition détermine un impact « explicatif, prédictif et opérationnel », à l'échelle de notre société occidentale « de plus en plus instable, changeante et imprévisible » puisqu'en conséquence, notre société bénéficie « des différentes activités de régulation de la motivation et du comportement » (proposition 3) de la part de ses citoyens.

Quand il explicite, de façon introductive, « l'efficacité personnelle », Carré évoque « l'efficacité dans le "management de soi" [qui] est rendue d'autant plus vitale que la vitesse du changement dans l'information, les technologies et le tissu social, est rapide » (Bandura, 2007, p. VII, Préface) valorisant ainsi « les instruments de l'autodirection » (*ibid.*) aptent à organiser efficacement les stratégies quotidiennes de chacun.

Soulignons qu'il caractérise le « management de soi » comme une source de succès car cela ouvre à l'autodirection dans la conduite des adaptations requises en vue d'une amélioration

tant personnelle que sociétale. Cette approche prend, nous semble-t-il, à bras le corps, les tâches indispensables à la résolution de problèmes survenant sur « la mer des ennuis » (*cf.* Ronsard, *op. cit.*) du quotidien.

Nous souscrivons pleinement à cette attitude individuelle et participante du bien vivre personnel et collectif requis « *hic et nunc* » et qui nécessite un travail cognitif en vue d'une organisation matérielle et sociale, aussi bien immédiate que prospective[23].

« Le management de soi » correspond à un ensemble de méthodes d'organisation, optimisant l'efficacité à l'aune d'un résultat attendu, à partir des choix réalisés pour agir dans un contexte complexe concernant l'humain.

Il relève de l'ingénierie et sert les dimensions des réalités vécues dans le « monde matériel et social » (Malglaive, 2005, p. 44). Les effets d'une telle démarche sur « l'efficacité personnelle », que A. Bandura détaille à propos de plusieurs applications (pour le fonctionnement cognitif, pour la santé, pour le fonctionnement clinique, pour le fonctionnement sportif et pour le fonctionnement organisationnel) sont, évidemment, plus qu'encourageants par rapport aux satisfactions que peut en retirer l'individu. Il ajoute par ailleurs que « les expériences mêlées de succès et d'échec peuvent susciter des doutes sur soi qui imposent des réévaluations périodiques » (2007, p. 136). Le conduisant à l'hypothèse suivante : pour l'individu « réfléchir à ses ambitions inabouties le conduit à l'incontestable intuition : "J'ai voulu être quelqu'un toute ma vie, mais je vois maintenant que j'aurais dû être plus précis dans mes orientations." » (*ibid*., p. 44).

Pourtant, Josso affirme que « la satisfaction de nos souhaits ne nous appartient pas totalement et qu'il convient, une fois la part d'effort qui nous revient accomplie, d'être attentif, sans impatience et avec détachement, à l'émergence d'une heureuse opportunité » (Barbier, 2001, p. 114), car il est possible qu'il y ait « perte de sens dès que le présent vécu se montre incapable d'engager l'avenir en l'anticipant et de modaliser le passé en se le remémorant » (*ibid*.).

---

[23] Mentionnons à ce sujet et dans le secteur d'activité auprès duquel nous intervenons, l'impact de la loi de modernisation sociale du 2 janvier 2002 qui a défini l'obligation pour toutes les structures médico-sociales de réaliser et de présenter aux autorités de tutelles (Etat et Département) un « projet d'établissement » « prospectif à 5 ans » afin de décrire la réalité de la prise en charge effectuée et surtout de s'engager sur des objectifs d'amélioration de la qualité du service rendu.
Par ailleurs, en terme de préconisation intervenant dans l'immédiateté, d'autres instances (la HAS et l'Anesm) établissent des recommandations de bonnes pratiques professionnelles dont il est demandé de « s'approcher » sinon d' « appliquer ».

2.1.1.2. De la pluralité individuelle à l'unité personnelle

Quand Labelle écrivait :

> L'adulte est une personne capable de s'adapter fonctionnellement à son milieu social ainsi qu'à son environnement et capable d'agir sur eux par son travail, ses loisirs, ses relations, ses engagements, en faisant preuve d'autonomie, de responsabilité et de citoyenneté, dans une permanente évolution. » (Labelle, 1996, p. 107),

il rejoignait probablement les aspects fondamentaux de la théorie sociocognitive développée par Bandura dès 1986.

Ce dernier a défini une « structure causale interdépendante impliquant une causalité triadique réciproque » (2007, p. 16) formée par :

- les facteurs personnels internes – à la fois cognitifs, émotionnels et biologiques -,
- les comportements,
- l'environnement

Chaque pôle interagit en créant un maillage d'interactions qui s'influencent réciproquement. Cette interactivité à trois pôles est le lieu de « l'agentivité humaine » caractérisée par une intentionnalité d'action « productive et proactive plutôt que seulement réactive » (*ibid*., p. 18) et par l'exercice assumé du « pouvoir de s'abstenir » (*ibid*., p. 19).

A bon droit, le professeur de psychologie à Palo Alto expose la pluralité ou la diversité des comportements humains. Il ajoute qu' : « il n'y a qu'un soi unique qui puisse prétendre à mettre au point différents ensembles de sous compétences entourées par un but multiforme. La diversité provient non d'une collection de sois agentiques mais des différentes options envisagées par le même soi agentique » (*ibid*., p. 46).

Davy ne le disait-elle pas déjà que : « Sous ses multiples changements, l'homme demeure indivisiblement le même » (1971, p. 30).

Néanmoins, la notion de pluralité ne doit pas se trouver écartée. Elle se manifeste à travers l'observation d'un « temps pluriel » (Boutinet, 1999, p. 140) qui peut contribuer soit, à « l'amélioration de l'agentivité humaine » (Bandura, 2007, p. 708) , « comme il peut être l'occasion d'une dispersion dans la gestion du moment présent » (Boutinet, 1999, p. 140) sans remettre en cause l'unicité de l'humain mais en la questionnant pour qu'elle se réalise constructivement.

2.1.1.3. Des savoirs émancipateurs à l'émancipation de soi

L' « homme agentique » correspond à un adulte qui se construit en forgeant « la croyance en son auto-efficacité personnelle ». Il développe son autonomie en agissant. Il agit aujourd'hui dans la société qu'il partage et de laquelle il participe, avec la conscience que sa manière d'agir fournira un modèle « opérationnel » aux générations suivantes. Il est celui qui répond efficacement au concept de générativité développé par Erikson dans « *Childhood and society* » (1963) et repris par Young expliquant que « Erikson (1963) refers to generativity as the need for adults to have a role establishing and guiding the next generation of adults » (Young, 1994) aussi bien en terme de parentalité (Karsz, 2014) que dans une envergure plus sociétale de l'adulte portant des savoirs émancipateurs à la plus jeune génération.
Notons, en outre, l'observation de Hatchuel :

> Aujourd'hui, si l'on considère que les savoirs sont émancipateurs, c'est d'une part parce que le progrès technique permet de s'affranchir de certaines contraintes matérielles, d'autre part parce que les savoirs des sciences humaines peuvent nous aider à dépasser les dominations sociales et psychiques que nous subissons (2007, p. 30).

Dès lors, les savoirs ont incontestablement un intérêt pour « le bien–être humain » (Bandura, 2007, *op. cit.*), fut-il seulement d'ordre matériel et social. En effet, « et c'est très important, les connaissances sont de l'ordre de l'avoir et non pas de l'être » (Fromaget, 2000, p. 170).
Pour Bandura ce sont « les croyances des individus au sujet de leur efficacité personnelle (qui) constituent un élément essentiel[24] de leur connaissance de soi » (2007, p. 124). Dans son propos, notre crainte est qu'il prenne le terme « essentiel » non pas pour signifier « nécessaire » mais plutôt « exclusif » (*i. e.* nécessaire et à la fois auto-suffisant) de la connaissance de soi.
C'est dire que dans sa perspective, « l'efficacité personnelle » et plus encore « la théorie socio-cognitive » précisent « comment influer sur le cours de la vie de même qu'elle le prédit » (*ibid*., p. 46).
Dès lors, « l'efficacité personnelle » ou « le management de soi » semble correspondre à un genre de « prototype de l'intelligence pragmatique » (Vandenplas-Holper, 2003, p. 101) ne

[24] Souligné par nous.

disposant pas la personne « à raisonner sur les aspects importants et existentiels des situations relatives à la vie quotidienne » (*ibid*.) mais à trouver la modalité pertinente et idoine à son environnement « matériel et social » (Malglaive, *op. cit*.) du quotidien.

Admettre que l'apprentissage du réel fournit une « explication, plus ou moins partielle et satisfaisante, de notre monde – pour les sciences de la nature – et de notre être-au-monde - pour les sciences de l'humain » (Josso, *in* Barbier, 2001, p. 121) est un fait « apaisant ». C'est pourquoi, « les savoirs sont considérés comme des descriptions du "réel", des "réalités" auxquelles nous avons appris à nous référer puisque, dès la scolarité obligatoire, ils sont inculqués, à travers des discours de vulgarisation, aux nouvelles générations comme bases cognitives de leur intégration sociale et culturelle » (*ibid*.).

Cependant, Hatchuel, nous invite à les considérer avec discernement puisque, pour elle, les savoirs ne sont pas émancipateurs en eux-mêmes, cette propriété dépend plutôt de la posture avec laquelle ils sont abordés, le rapport personnel qu'on leur entretient et le but qu'on leur assigne vraiment. Le rapport au savoir rend possible « le travail sur soi et l'élaboration de ce que nous appelons un savoir "intime", d'une connaissance de soi qui nous aide à nous situer et nous construire » (Hatchuel, 2007, p. 35). Sans se limiter aux savoirs acquis, l'auteure souligne ainsi que l'impact des savoirs gagne l'ordre symbolique par le truchement des processus d'acquisition mis en œuvre et d'une rencontre avec l'altérité. « Et, c'est très exactement au cœur de ce rapport à l'altérité, qui déplace le sujet et l'amène à "penser contre soi", que peuvent émerger l'apprentissage et la (trans)formation du sujet » (Barbier *et al*., 2009, p. 62).

Est-il possible que la connaissance de soi concerne l'accomplissement du sujet au-delà du développement ou de la croissance de son « agentivité » ?

Le « *ΓΝΩΘΙ ΣΕΑΥΤΟΝ* » socratique, nous invite effectivement à poursuivre.

2.1.2. La connaissance de soi au quotidien

Nous venons de le comprendre, l'approche sociocognitive relèverait d'un modèle « calculateur » visant à produire des comportements socialement et individuellement favorables à un progrès convenu, voire « formaté ». L'efficacité personnelle de chacune et chacun c'est ce qui est attendu par le quotidien.

Il nous revient, maintenant, de souligner que « toute activité non enracinée dans la personne risque de dériver, déconstruire, humilier, aliéner l'être humain » (Boutinet et al., 2007, p. 105).

Cet « enracinement » est à chercher dans les profondeurs de l'humaine condition et non dans sa superficialité voire son « agentivité » si importante soit-elle. Car en effet,

> Tout homme, en tant que doué d'une intériorité et animé du "désir authentique et sain de se connaître soi-même", est appelé à s'engager dans "la découverte de ce monde intérieur" qu'il porte en lui et, par conséquent, à "prendre possession" de son âme de manière à "pénétrer cognitivement sa propre vie psychique et […] découvrir les lois auxquelles elle obéit". Il s'agit là d'un effort de la "vie intellectuelle […] [qui] permet un regard rétrospectif sur soi", et peut être favorisé par diverses causes. N'oublions cependant pas que, si Edith Stein[25] admet que l' "éducation de soi peut partir de là", c'est-à-dire de "l'observation de soi" comme mode d'accès à sa propre intériorité, ce n'est qu'un commencement » (De Rus, 2008, p. 80).

L'observation de soi évoquée est bien entendue un travail avant tout « communicationnel », bienveillant et explicatif. Le sujet cherche à se comprendre « non par un raisonnement discursif ou des considérations de l'intellect, mais par une rencontre personnelle, à l'intime de son être » (De Rus, 2008, p. 61) et au quotidien de son « temps pluriel » conjugué (Boutinet, *op. cit.*).

[25] Edith Stein (1891-1942), « femme d'exception », a été une philosophe et carmélite d'origine juive déportée et morte à Auschwitz (Beauvais, 2004). Elle a proposé une interprétation de l'éducation comme une geste anthropologique intégral. Eric de Rus, agrégé en philosophie, lui a consacré ses récentes études pour diffuser et pour présenter la pensée de cette contemporaine d'Husserl.

2.1.2.1. Du *corpus* des phénomènes vécus dans le quotidien

Il est reconnu que le développement de l'être humain dans le cadre d'une participation volontaire, quelle que soit la forme dont relève l'action[26] conduit forcément ce dernier à se questionner fondamentalement. En effet, d'une part, il arrivera un moment où la personne « touchera » « au cœur de la construction de l'expérience, personnelle et professionnelle » (Pastré *in*, Barbier *et al.*, 2009, p. 816), et d'autre part, à force de vivre « le sujet en conserve une trace qui est le socle de son expérience » (*ibid*., p. 817) fournissant ainsi les fondements pour une connaissance de soi agissant en profondeur.

Il en va alors d'une sorte d'intégration d'un *corpus* de phénomènes vécus dans le quotidien.

Il s'agirait vraisemblablement d'aller au-delà, de « transborder » « le sentiment d'efficacité personnelle » dont nous avons parlé, car pour C. Danis « le développement de la personnalité de tout être humain » (Danis & Solar, 1998, p. 37) est lié « à la capacité qu'aurait ce dernier à trouver une signification à son expérience vécue » (*ibid*.).

S'il est incontestable que cette dynamique concerne, peu ou prou, tout âge de la vie humaine, force est de reconnaître à la lumière de « l'anatomie des cycles de vie » qu'à partir de la période de transition de la quarantaine les caractéristiques et les tâches d'un individu évoluent (Erikson, Gould, Levinson, Sheehy) (Houde, 1999), comme s'il fallait « ontologiquement » considérer « *ses usages avec raison* » pour « vivre le reste de son âge »[27] sereinement.

2.1.2.2. Phases développementales de la vie adulte.

Même si nous convenons avec Bandura que « le besoin de restructurer des buts trop ambitieux et des doutes sur soi concernant la signification et la direction de son existence ne

---

[26] Nous pouvons reprendre pour situer nos formes d'action la typologie J. Habermas. Cet auteur explicite 4 formes d'actions : «

- comme engrenage de calculs d'utilité (agir téléologique ou instrumental),
- comme accord socialement intégrateur des valeurs et normes (agir régulé par des normes),
- comme relation consensuelle entre un public et un acteur (agir dramaturgique),
- comme entente consensuelle au sens d'un procès d'interprétation coopératif (agir communicationnel) » (Nadeau, 2004, p. 212).

[27] Nous faisons ici allusion à la poésie de J. du Bellay « Heureux qui comme Ulysse… », Regrets, XXXI, *in* (Lagarde & Michard, 1985b, p. 113).

sont pas spécifiques aux années du milieu de vie » (2007, p. 298), nous soutenons cependant, à la suite de nombreux chercheurs dont Boutinet que :

> L'itinéraire de vie adulte est fait de moments de structuration de l'expérience, de moments de rupture impliquant à leur suite des prises de décision opportunes, des moments de recomposition qui dans certains cas vont intégrer la crise dans un ensemble existentiel plus complexe. (1999, p.171).

En décrivant, chronologiquement, la temporalité d'une vie humaine dans un tableau synthétique, les chercheurs précités déclinent une description « normale »[28] de huit « phases développementales » propre à l'individu. Elles commencent à 18 ans et ne sont pas poursuivies au-delà de 69 ans. Autrement dit, elles s'étendent de la fin civique de l'adolescence à un âge dépassant de quelques années l'actuelle « espérance de vie sans incapacité (EVSI) » dans les pays occidentaux pour les femmes comme pour les hommes[29].
Nous présenterons succinctement 7 d'entre elles car elles nous semblent essentielles pour notre propos. Elles sont situées entre la « transition de jeune adulte » et « la transition de la vieillesse » telles que Levinson propose « les phases des saisons de jeune adulte et du mitan de la vie » (Houde, 1999, p. 124)
D'abord, celle qui se situe entre 22 et 28 ans caractérise la conscience de l'entrée dans le monde adulte avec l'élaboration de perspectives concrètes avec un dynamisme souvent conquérant.
Entre, 28 et 33 ans, c'est la transition de la trentaine pendant laquelle un regard critique peut être réalisé sur son parcours, afin d'envisager le futur avec plus ou moins de sérénité.
Puis, celle qui se situe entre 33 et 40 ans.
Globalement, l'individu cherche à « être soi-même » pour « devenir un adulte à part entière », il « se questionne sur ses valeurs » pour « implanter » ses choix.

---

[28] Comprenons « normal » dans son sens probabiliste. La « loi normale » est un modèle probabiliste qui décrit la répartition d'un grand nombre de phénomènes naturels en incluant une somme d'événements aléatoires. Ceci permet de relativiser les âges choisis pour borner les phases. En effet, avec cette loi de normalité, même si la limitation est « exact » (en reconnaissant « un risque »), elle n'exclut pas que certains cas puissent réaliser les phénomènes avant ou après. L'intervalle déterminé contient cependant la grande majorité des événements.
[29] Dans un article intitulé « L'espérance de vie sans incapacité en France en 1982 », les chercheurs Colvez et Robine, précisent que pour le sexe masculin l'EVSI, Espérance de Vie Sans Incapacité, était de 61,9 ans (respectivement 67,1 ans pour les femmes) pour une espérance de vie de 70,7 (respectivement 78,2 pour les femmes).

Après, celle qui court de 40 à 45 ans.

Retenons que l'individu s'emploie à « évaluer le passé » pour « acquérir une plus grande intériorité ». Il s'agit de la « transition du milieu de vie » qui à partir d'une crise (« 80% des sujets interrogés par Levinson » (*ibid*. p. 131)) modérée ou sévère permet de « faire le point ».

La phase suivante va de 45 à 50 ans. C'est le moment où l'individu tout en prenant conscience de sa propre finitude établit la pertinence d'un ensemble de nouveaux choix sans doute corrélé au départ des enfants et à la disparition progressive des parents. « L'entrée dans le milieu de la vie » marque l'ambition de faire du neuf solide.

« Assurément, la connaissance de soi est liée à la réserve des événements vécus » (Josso, *in* Barbier, 2001, p. 111) et du sens qui leur est donné à partir de la quarantaine. L'auteure relie ce processus à la notion de bonheur puisque « avec le cumul des expériences de vie, le constat de la fragilité du Bonheur et de notre inconstance s'impose de plus en plus. Cette impermanence nous entraîne à nous activer et nous déplacer sans cesse aussi bien pour préserver nos territoires heureux déjà acquis que pour quitter ceux qui sont devenus une menace pour notre sentiment d'intégrité » (*ibid*.).

De 50 à 55 ans, « la transition de la cinquantaine » (aucun des sujets de l'étude de Levinson n'a atteint cet âge), par hypothèse elle peut correspondre à une période de bilan de « l'actif » comme du « passif » de la vie du sujet.

Cette mise à distance de soi et de son expérience pour tenter de se saisir soi-même est caractéristique de l'âge adulte qui noue son devenir dans le fond d'une expérience qui culmine pour l'éminent psychologue entre 55 et 60 ans.

Dès lors, l'âge adulte correspond à l'intervalle critique situé entre les deux âges que sont la jeunesse où l'on n'est pas encore engagé, et la vieillesse où l'on est désengagé des entreprises humaines, comme le rappelle M. Fournier à la suite de S. de Beauvoir. Cet intervalle médian représente un « ensemble plus complexe (…) gage d'une plus grande autonomie », (Boutinet, 1999, p. 171) et dispose à l'exercice de « sa liberté concrète » (Fournier, 2008).

2.1.2.3. Du questionnement

« La connaissance de soi résulte d'une interrogation » (Davy, 1971, p. 15).

Il apparaît qu'à partir du moment où l'individu entame un questionnement pour approcher un « être soi-même », il entreprend une évaluation du réservoir de son passé. Non pas de manière « sommative » ou « verdictive » mais « formative», c'est-à-dire « constituante », par le

truchement d'un autoquestionnement que l'on peut caractériser à la manière de Hrimrech comme « une activité métacognitive puissante » (Danis & Solar, 1998, p. 263). Le passé se transforme ainsi en expérience de vie et Boutinet nous annonce qu' « elle est bien simultanément inscription dans un passé et orientation vers l'avenir » (1999, p. 140).

Remarquons, par ailleurs, avec Artaud que « la tâche de la seconde moitié (de la vie) est de conduire à l'initiation à la réalité intérieure, à un approfondissement de la connaissance de soi et de l'humanité [...] à un élargissement de la personnalité » (Artaud, 1982, p. 469). Davy ajoute que « la connaissance de soi est moins une étude qu'un art de vivre » (1971, p. 23).

Naturellement, la connaissance de soi « concerne la vie dans sa totalité et se pratique à tous les instants : dans la solitude ou dans le rapport avec d'autrui, lors du travail ou du divertissement » (*ibid.*), mais en ce sens, elle investirait, pour nous, davantage le « management de soi », dont il a été question précédemment, comme vient de le confirmer cette citation. La connaissance de soi au quotidien « n'est pas réservée à un seul moment précis de l'existence ». (Davy, 1971, p. 23). Son spectre est évidemment longitudinal.

Si « le monde nous pose de nombreuses questions » et que « nous ne pouvons même pas en apercevoir le nombre » (Steiner, 2010, p. 220), alors, se peut-il que le questionnement sans cesse interrogeant la vie, devienne révélateur de soi-même dans la période du « mitan de la vie ». Mais jusqu'à ce que ce moment se produise, il nous faudra entendre l'exhortation de Rilke dans une lettre du 16 juillet 1903 : « Et s'il s'agit de tout vivre. *Vivez* maintenant les questions. Peut-être en viendrez-vous à vivre peu à peu, sans vous en rendre compte, un jour lointain, l'entrée dans la réponse » (1989, p. 53).

2.1.2.4. La subjectivité et l'intersubjectivité

La construction identitaire est tributaire, comme l'explique Josso, d'

> un processus autoréflexif qui oblige à un regard rétrospectif et prospectif » et qui « est à comprendre comme une activité d'auto-interprétation critique de la prise de conscience de la relativité sociale, historique et culturel des référentiels intériorisés par le sujet et, par-là, constitutifs de la dimension cognitive de sa subjectivité. (Barbier, 2001, p. 105).

Convenons que Labelle résume parfaitement cette élaboration à travers ce qu'il appelle, « la méthode microspective » (Labelle & Eneau, 2008, p. 160) qui correspond à une valse coordonnée dont le rythme serait celui d'un auto-questionnement processuel d'une intention compréhensive de soi-même.

Il apparaît que « dans l'homme, les moi divers se succèdent, s'imbriquent, se chevauchent, s'opposent, s'affirment, se démentent » (Davy, 1971, p. 31). « L'homme en marche vers la connaissance doit donc tenir compte de ce qu'il est, ce qui ne signifie point qu'il n'a pas à lutter et à se modifier lui-même » (*ibid*., p. 52-53) et « ainsi l'homme se développe et se libère dans la mesure où il prend conscience de ce qu'il est et peut devenir » (*ibid*., p.53).

Cet éclairage incline vers la « théorie des moments » que Hess expose à partir des jalons princeps de H. Lefebvre et de ses propres pratiques. Il annonce que :

> La théorie des moments voudrait se proposer pour penser la dissociation, pour transformer en ressources ce que l'homme d'aujourd'hui vit comme dispersion, fragmentation. La théorie des moments est un effort pour articuler continuité et discontinuité, unité et diversité, forme et fragments. (Hess, 2009, p. 13).

Dans ce contexte, nous pouvons penser à la suite de Cifali que « dans l'éthique d'une approche clinique, l'autre est pris comme un sujet en devenir, un sujet moteur de son évolution » (Barbier *et al*., 2009, p. 76) et pour autant, « nous ne pouvons découvrir un autre sans passer par soi, espérer le connaître sans travailler à la connaissance de soi. Un autre n'est plus alors un "objet" d'étude, mais un sujet qui est là présent » (*ibid*.). Cette démarche est difficile car « sont exigés tout à la fois un décentrement et un retour sur soi » (*ibid*., p. 76) correspondant à une évidente mais incontournable prise de « risques personnels » (*ibid*., p.77).

Ne pourrait-il en être, de la connaissance de soi au quotidien comme il en va de la conscience de soi, dans la perspective de Mead, à savoir d' « un phénomène cognitif qui dépasse l'intellectuel » (M. Souto, *in* Barbier *et al*., 2009, p. 543) et qui est capable de lier les « sois interindividuels » (*ibid*.).

La subjectivité annonce forcément, pour l'homme en relation, la présence de la subjectivité de l'autre. « Ce contact de personne à personne » (De Rus, 2006, p. 161), « n'est opérant, c'est-à-dire positivement transformant pour l'homme, qu'à proportion de son ouverture – capacité "de faire l'expérience de valeurs et d'adopter des comportements déterminés par des valeurs" » (*ibid*., p. 206) et des principes « extérieurs à soi » (Labelle & Eneau, 2008, p. 155).

S'amorce ici la liaison entre le soi et l'autre. C'est-à-dire, une confrontation solidaire de la subjectivité et de l'intersubjectivité participant de la connaissance de soi au quotidien.

A partir de ce rapprochement nous pouvons comprendre la connaissance de soi au quotidien comme une élaboration interactive et communicationnelle.

Soulignons-en une triple symptomatique intersubjective :

Premièrement, « la personne peut avoir accès au soi à travers la communication significative » (Souto, *op. cit.*).

En effet, celle-ci permet de « comprendre l'interaction comme un espace symbolique » (*ibid.*) qui ouvre alors « à une nouvelle dimension qui a transformé le sens même de l'interaction, d'une action entre deux presque mécanique à une construction symbolique, et, par-là, à la conquête du sens et de la signification constitutifs des rapports humains ». (*Ibid.*).

L'intersubjectivité, dans un espace de communication promoteur de la valeur des échanges réalisés nous renvoie particulièrement à l' « agir communicationnel » de Habermas dont il explique que « in the context of communicative action, only those persons count as responsible who, as members of a communication-community, can orient their actions to intersubjectively recognized validity claims » (Habermas, 1984, p. 14). Dans ce sens, la connaissance de soi est constitutive de la qualité d'être humain et cette qualité est fonction de sa réceptivité à construire la communication malgré les objections.

Deuxièmement, l'intersubjectivité soumet chacun au regard d'autrui, qui entre « différenciation et identification », pour Josso ou « différenciation et intégration », pour Bédard (1987) est un défi indispensable et inaliénable pour soi-même. En effet, ce « regard qui scrute, dans des situations toujours singulières, les procédures concrètes mises en œuvre par des personnes pour accéder à la science de leur action et à la signification de leur propre développement » (Labelle & Eneau, 2008, p. 160) est l'actualisation d'un défi réciproquant et mutuel en faveur de leur croissance.

Ce défi se doit d'être, pour soi-même et pour les autres, pacifique c'est pourquoi « Edmund Husserl introduit le mot "intersubjectivité" dans le vocabulaire philosophique pour désigner l'existence d'une pluralité de sujets communiquant entre eux et partageant un monde commun, un monde présent dans la conscience de chacun d'eux » (Barbier *et al.*, 2009, p. 540). Dès lors, dans « ce monde commun » vécu dans l'intersubjectivité, E. Stein prévient que « si tu veux trouver le bonheur, ne te compare pas aux autres ».

Troisièmement, selon Ardoino comme le rapporte Souto :

> L'intersubjectivité nous met face au besoin de prendre en considération la notion de négatricité. Le sujet est toujours en proie à l'autre en lui, il ne peut être que prétention à faire sens, à faire sens dans un désir sans cesse contrebattu par l'autre en lui, par la mort, par les autres qui en font autant, par la réalité qui lui inflige le non-sens, le démenti, le ramène sans cesse au statut d'objet. (Barbier *et al*., 2009, p. 541).

Mettre à jour ses valeurs au quotidien, se poser une question « intersubjective » de l'ordre : dans quelle mesure le contraire de ce que je dis est bon, juste et vrai ? , incline l'homme ou la femme, concerné(e) par la connaissance de soi au quotidien, à envisager aussi bien la relativité subjective et en somme évoluer en fonction de la négatricité promotrice de soi. Souto la résume de la façon suivante : « Cette notion met l'accent sur la dialectique, les oppositions, l'hétérogène et non pas sur la coïncidence, l'unité, l'homogène » (*ibid*., p.543).
Pour notre part, il n'est pas impossible que la négatricité permette également une synthèse favorisant l'association de ces deux démarches pour penser et construire l'unité des contraires et la coïncidence des oppositions dans la mesure où elle contribuerait à écarter activement sans ignorer passivement ce qui fait mal et blesse l'identité là où elle se forme.
Dès lors, un encouragement est proposé car « la subjectivité est l'espace de liberté et de créativité qui appartient au sujet, où ce qui est vécu, éprouvé, pensé, imaginé, a une forte présence » (*ibid*., p. 541).
N'en situerions nous pas d'autant mieux le locus de l'expérientiel du « soi-même comme un autre » (Ricœur , 1990) ? Car le sujet, tout en constatant une identité-*idem*, accueillerait « le négatif » par le truchement d'une identité-*ipse* favorisée par l' « agir communicationnel » d'une intersubjectivité dialogique.
En tout cas, force est de reconnaître que la connaissance de soi au quotidien émerge en fonction des besoins et des cheminements de l'intériorité, elle-même sous-tendue « par la démultiplication des nuances de nos sensibilités » (Josso, *in* Barbier, 2001, p. 114) et des « errances inévitables » (*ibid*., p. 119).
C'est pourquoi une autre force de la négatricité se développe au « moment du passage de l'intrapsychique à l'interpsychique » (Bournel Bosson, *in* Clot, 2012, p. 278).

2.1.2.5. Un « je » scénique

Jung développait déjà dans ses théories que « nous sommes éternellement inachevés, nous croissons et changeons » (1987, p. 118). Plus récemment, pour Avanzini, une « anthropologie de l'inachèvement » telle que M. Lapassade l'a conceptualisée devient indispensable « pour susciter une plus grande satisfaction du sujet, une réconciliation de lui avec lui, une meilleure mise en adéquation de soi à soi » (1996, p. 66).

Il ressort que le sujet œuvre, par l'intermédiation de son inachèvement, à « la quête d'identité par une mise en scène de soi pour parvenir à une reconnaissance de soi par soi » (Barbier *et al*., 2009, p. 101) ainsi, le « Connais-toi toi-même » permettrait de « mettre en scène un sujet qui s'autorise à se penser dans sa propre existentialité » (Barbier, 2001, p. 106) inachevée donc élargie. Il en vient que « la connaissance de soi ne s'épuise jamais ; elle est toujours à poursuivre et à recommencer. C'est pourquoi elle se présente comme la finalité de l'homme » (Davy, 1971, p. 118).

Alors, le « je » entre en scène comme dans une tragédie « classique ». En effet, il pourrait se développer dans le cadre définit par la « règle des trois unités »[30] que nous pouvons contextualiser de la manière suivante :

- Unité de temps qui serait la vie adulte : « l'homme apprenant s'inscrit dans la durée » (Trocmé-Fabre, 1987, p. 250).
- Unité de lieu : l'intériorité du sujet en relation avec soi-même, l'autre et l'autre soi-même. Ce lieu est celui du passage de l'identité-*idem* à l'identite-*ipse* que Ricœur a explicitées (1990).
- Unité d'action : se connaître « soi-même comme un autre » (*ibid.*).

Cette tragédie de la connaissance de soi est sans cesse rejouée, ne se répète jamais à l'identique et nourrit la quête d'identité de la personne. Elle sert le présent du sujet qui en même temps qu'elle se vit, passe pour laisser place à l'avenir.

« En raison de sa complexité, la recherche de soi semble toujours tâtonnante » (Davy, 1971, p. 62). Non par crainte d'avancer mais par contrainte méthodique, car elle suppose une démarche heuristique qui sans être incidente ou involontaire nécessite une disposition à l'intentionnalité et à l'accueil du devenir.

[30] La « règle des trois unités » de la tragédie classique telle que les présente Boileau (1636-1711), dans son chant III, v.17-18, in (Lagarde & Michard, 1985c, p. 342)

Alors il en va vraiment du « temps vécu » comme d'un courant porteur du sujet cherchant l'assomption de son temps présent orienté vers son « je », son intériorité. Ce qui n'a rien à voir avec une forme d'égocentrisme, soulignons-le, car « il n'y a pas de vie intérieur authentique sans engagement relationnel avec les autres » (Besret *in*, Barbier, 2001, p. 37).
Il vient que la connaissance de soi concerne « le monde ontologique » puisqu'elle relève tant de l'ordre matériel et social du quotidien que de l'ordre symbolique au quotidien.

2.1.2.6. De l'agir dans les mondes pluriels

A ce point du développement de notre construction théorique de la connaissance de soi, il vient à propos d'introduire la notion des mondes pluriels de Boltanski et Thévenot (1991) qui selon Ferrié constitue une « révolution ontologique » (1998, p. 36) dans la mesure où leur modèle permet de passer du paradigme de l'agir humain dans un monde seul à « l'agir-dans-plusieurs-mondes » (*ibid*.). Cette évolution proposée permet à chacun d'ordonner son espace symbolique au service de lui-même en tant qu'acteur qui pourra justifier ses actions au sein de l'ordre matériel et social de manière contextualisée, constructive et délibérative et non de façon clivante, absolue voire absolutiste.
Les mondes définis par les auteurs sont au nombre de six. Ce sont des « mondes communs » dans le fait qu'ils occupent des objets concrets de l'existence. C'est-à-dire, écrivent-ils, que « le problème de l'existence des êtres et des modalités de leur présence au monde ne nous occupera que dans la mesure où ces êtres peuvent se trouver engagés par les actes justifiables dans lesquelles les personnes sont impliqués » (Boltanski & Thévenot, 1991, p. 168).

- Dans le « monde de l'inspiration », les personnes accèdent à des modalités d'être et d'agir favorisant des valeurs telles que la créativité et l'ouverture nécessaire à l'accueil du semblable comme du différent.
- Dans le « monde domestique », les personnes se conduisent en référence à des valeurs de loyauté et de discrétion marquant leur « caractère qui est l'habitude faite homme » (*ibid*., p. 210).
- Dans le « monde de l'opinion », les personnes sont mues par l'amour-propre et se valorisent par le truchement de la considération des autres à leur égard.
- Dans le « monde civique », le collectif prime sur la personne. C'est l'investissement de la personne dans l'action collective qui lui attribue sa grandeur en fonction du dépassement de soi-même envers le bien commun.

- Dans le « monde de marchand », les personnes démontrent leur grandeur à partir de leur pouvoir d'acquisition de biens ou de services.
- Dans le « monde industriel », « l'humanité est menacée par le traitement des gens comme des choses » (*ibid*., p. 262) . L'humain en l'homme s'en préserve.

La liaison entre ces mondes communs permet de définir « la façon dont une personne, pour rendre compréhensible sa conduite, s'identifie en se rapprochant d'autres personnes dans un rapport qui lui semble pertinent » (*ibid*. p. 15). Ainsi, il semble que pour les auteurs les justifications que les personnes font de leurs actes dans les différents mondes au quotidien, produisent « un modèle de compétence » (*ibid*., p.286) sociale qui favorise l'exercice de la « prudence » (*ibid*.) en s'appuyant sur « le libre arbitre » (*ibid*.) non pas pour contester délibérément mais plutôt pour apprendre à « savoir fermer les yeux » (*ibid*.) utilement. Ce qui contribue à élaborer une « connaissance de soi » au quotidien à partir du quotidien.
Ainsi, nous déterminons d'autant mieux la nécessaire complémentarité associative : la connaissance de soi du quotidien et la connaissance de soi au quotidien, sont deux formes d'une déclinaison complémentaire qui ne divergent en aucun point. A l'échelle humaine, les deux sont nécessaires.

Pour autant la connaissance de soi au quotidien est au service d'une compréhension et d'une définition individuelle de sa propre réalisation humaine. Il s'agit d'un art d'autoquestionner le sens et le but de sa vie. Elle réfère à l'idée de dignité qui à elle seule engage, implique, élève l'homme et ce faisant, l'humaine condition pareillement.

2.1.3 La maïeutique

Dans la suite de notre travail, lorsque nous évoquerons « la connaissance de soi », il s'agira de celle que nous avons argumentée comme « la connaissance de soi au quotidien » qui ainsi que nous l'avons vue ne se démarque pas indépendamment de la « connaissance de soi du quotidien ».
C'est pour la clarté de notre propos que nous choisissons de l' « extraire »[31].

[31] Extraire dans le sens qu'emploie Confucius dans cette citation : « *La joie est dans tout ; il faut savoir l'extraire* »

2.1.3.1. De l'art socratique

Si nous parlons de connaissance de soi comme d'un potentiel humain à réaliser au quotidien, alors elle voisine avec « la vocation du devenir, sorte de constante maïeutique, perpétuel accouchement » (Davy, 1971, p. 25) du sens que l'on donne à sa vie.
Il apparaît donc que :

> L'homme est ainsi en genèse, il se crée à chaque instant, s'engendre et par là même devient, à l'égard de ce devenir qu'il assume, son père et sa mère. A la recherche de la connaissance de soi, l'homme saisit en lui-même le mouvement qui l'anime. Ce mouvement est projet et réalisation. Il ne se situe pas sur un plan de réussite extérieure, d'ambition ou de puissance ; plus secret, il appartient à la profondeur de l'être qui, du fait de sa valeur, imprègne les pensées, les désirs, la volonté. Toute l'existence est ainsi éclairée et modifiée » (*idid*.).

Cela correspond, selon nous, à une forme de « générativité » de l'individu adulte envers lui-même. Nous avons évoqué la générativité parentale et la générativité sociale, ici, n'est-il pas question d'une autre forme de « générativité » ? En somme, il nous faut maintenant en venir à la maïeutique qui est cet « art socratique » qui ne requiert pas l'accouplement physique parce que son résultat vise à faire accoucher l'esprit de sa connaissance. Cet accouchement donne une image « visuelle » de la résultante de « l'interrogatoire » personnel permettant d'aider progressivement l'individu à exprimer ce qu'il sait déjà de lui « sans le savoir », ce qu'il ne sait pas de lui « en le sachant » ou encore ce qu'il « porte en soi-même ».
La maïeutique connote la relation à l'autre. N'est-ce pas ce qui ressort de sa parenté étymologique avec la déesse grecque « Maïa » qui « veillait » non seulement aux accouchements mais aussi à la croissance des nouveau-nés qui se fait avant tout dans une relation charnelle avec la mère.

Nous allons centrer notre développement sur de l'émergence de la connaissance de soi au cours de la vie d'un individu adulte réputé apte et responsable de l'ensemble de ses actes assumés.

2.1.3.2. De l'image spéculaire de soi comme objet

Il nous semble indispensable que celui qui cherche à se connaître soi-même et qui bénéficie pour cela de l'apport de l'être-au-monde des autres, reconnaisse que la relation à l'autre ou aux autres, est dans cette quête un « accompagnement constant ». Par l'intermédiaire de l'« interaction » des subjectivités, le sujet reste sujet de son intériorité et constructivement, il se saisit en tant qu'objet dans ce que lui reflètent les relations et les échanges. Il s'agit de mettre en exergue un jeu de miroirs qui révèle l'homme à une connaissance de soi.

Davy l'annonçait déjà « dans la chambre du trésor, l'homme se tient en spectateur, à la fois sujet et objet » (1971, p. 75).

Le défi serait de ne jamais se considérer comme objet « brut » mais toujours sujet et observer l'image spéculaire, en situation, comme objet mais pas soi qui est sujet.

Ainsi, « La connaissance de soi est donc une connaissance qui perpétuellement se découvre » (*ibid*., p. 77) à l'occasion des réverbérations que les autres ont reflétées, retournées généreusement, en miroir de soi-même. La maïeutique nous amène davantage à imaginer un « dévoilement » progressif de soi qu'une trouvaille venue de l'extérieur.

C'est pourquoi, « l'homme à la recherche de lui-même ignore le repos, car il lui faut constamment adapter son regard à sa vision » (*ibid*., p. 62). Ce n'est pas surprenant puisque nous changeons continuellement à la fois physiquement, psychiquement et spirituellement. Aussi, est-il proposé un parcours d'étape permettant comme nous y invite Trocmé-Fabre, de « construire un nouveau regard »[32] sur soi et les événements consécutivement (1987, pp. 229–250).

Il s'agit là d'une démarche essentielle car « la vie est pour tout homme le tissage de ses exils et de ses terres promises, de ses élans et de ses blessures. « L'existence, c'est pour moi, écrit Labelle, le sursaut de l'esprit, ce point sans épaisseur de la conscience en réciprocité avec les autres, où la personne écrit son histoire à partir du lieu où elle la vit » (Labelle & Eneau, 2008, p. 155).

« L'équilibre sera donc de créer un accord entre ce dedans et ce dehors, un échange, une réciprocité » éducatrice pour soi. (Davy, 1971, p. 59).

Nous pensons que cette « réciprocité avec les autres » préserve l'intégrité du sujet et contribue à la mise en exergue de l'objet du soi sous différents angles de vue réfléchissant soi-même par « accommodation » de sa vision et « assimilation » des regards.

---

[32] Vision : il s'agit de la capacité perceptive de l'objet.
Regard : Action expressive vers l'objet.

2.1.3.3. De l'émergence de l'idée de transcendance

Etudiée à partir de cette approche épistémologique :

> Cette connaissance de soi cherche donc à embrasser nos différentes modalités d'être-au-monde, de nous y projeter et de le faire en proportion de notre capacité à multiplier, élargir, approfondir nos sensibilités à nous-mêmes et au monde, à questionner nos catégories mentales en tant qu'elles sont inscrites dans une historicité et une culture. (Josso, *in* Barbier, 2001, p. 104).

Assez logiquement, la notion d'expérience se dégage dans une perspective « faiseuse » de sens à la fois pour agir le présent et pour déterminer un devenir « acteur » fondé. Cette expérience de l'émergence de la connaissance de soi laisse apercevoir que « la quête de transcendance [et de sens] a laissé place à une "quête du faisable" » (Paul, *in* Barbier *et al*, 2009, p. 615).

Le temps sur lequel s'établit l'expérience, nous permet de souligner une part de mystère qui est corroborée par Boutinet quand il explique que le dépassement de soi « implique la mise en œuvre d'un ressort invisible qui invite à découvrir à la vie un autre sens, en allant jusqu'au bout de soi-même pour percevoir ce qui nous paraît essentiel » (2005, p. 105).

Il en découle que c'est de « la rencontre avec le soi que se manifeste la personne singulière qui apparaît comme un tout distinct possédant sa propre existence, sa vocation particulière » (Davy, 1971, p. 100) et sa propre utilité dans « un monde commun ».

Il ne s'agit pas, pour nous, de convoquer maintenant les mystagogues en renfort, mais seulement de souligner que l'émergence du soi rejoint, nous semble-t-il, la beauté naturelle du phénomène d'une naissance qui se réalise. Pineau l'écrit dans ces termes : « Cet apprentissage existentiel relève d'une quête initiatique en partie inédite. En détecter les amorces et les formes d'exercices au cours de la vie est un enjeu central de l'émergence et du développement » (Boutinet *et al*., 2007, p. 342).

A l'état d'incomplétude ou d'inachèvement, décrit par Lapassade, Avanzini et bien d'autres, et à une perspective positive et utile pour conforter la dignité de la personne, E. de Rus ajoute une perspective d'accomplissement. En effet, selon ce philosophe, « L'homme peut espérer s'accomplir comme personne, c'est-à-dire comme un être qui, parce qu'il a eu accès à sa signification ultime, devient vraiment capable d'informer librement sa vie, de donner à

son existence une orientation féconde » (2008, p. 77). D'ailleurs, « Jung a montré comment l'homme né de nouveau est son propre générateur, il s'enfante lui-même » (Davy, 1971, p. 99).

Pour autant, la « libido » nécessaire « ne concerne pas directement l'instinct sexuel » ; si elle est indispensable c'est parce qu' « elle indique "une tendance vers" » (Davy, 1971, p. 110) l'érection de la transcendance de soi qui se révèle intérieurement.

Ecartons à nouveau, comme scientifique, toute dérive mystagogique en ajoutant que la maïeutique fait bien advenir « une » orientation féconde et non pas « l' » orientation féconde. Elle respecte la liberté essentielle de l'esprit afin de « procéder à l'actualisation plénière de soi-même » (Avanzini, 1996, p. 73).

En conséquence et plus justement, il ne s'agit pas non plus « d'une orientation » mais de « sa propre orientation ».

La connaissance de soi serait-elle un apprentissage au sens où le définit Trocmé-Fabre, à savoir comme une « une naissance qui doit être menée sans précipitation, à son rythme et à son heure » (1987, p. 119), et « mûrir comme l'arbre qui ne pousse pas sa sève » précise-t-elle, à la suite de Rilke (1989, p. 49).

En fait, il en va d'une cohérence existentielle pour soi, mais elle est évidemment tributaire d'une certaine ouverture sur l'identité humaine dont Labelle, faisant se rejoindre Lapassade, Avanzini et de Rus, dit qu'elle « est toujours devant soi. La personne est inachevée, avide d'accomplissement. Ce que chacun est, est toujours devant lui. Ce qu'il devient, lui demeure caché tant qu'il n'est pas devenu. C'est là sa finitude et sa promesse, le risque de son engagement, il se devance » (Labelle & Eneau, 2008, p. 212). Il nous semble que Debray acquiesce à cette considération quand il déclare : « En vertu d'une incomplétude qui nous fait grand tort mais qui échappe à notre volonté, nous ne pouvons faire corps avec nos semblables pour édifier des personnalités collectives distinctes et durables sans nous ouvrir à "quelque chose qui nous dépasse". Pascal en a fait le constat : "l'homme passe infiniment l'homme" » (2001, p. 351).

Ce que l'on peut préciser, non pas pour convaincre mais pour le suggérer autrement : « Nous avons, en tant qu'êtres humains, la capacité de dépasser (transcender) ce que nous sommes pour devenir autre » (Trocmé-Fabre, 1987, p. 249).

La connaissance soi se déploie dans un champ de libertés individuelles aptes à convoquer le sens.

Souto explicite clairement que « le sujet émerge de cet espace comme un sujet humain, sa subjectivité se construit et se déploie à partir du lien avec les autres, un lien à la fois social,

affectif, désirant, cognitif, corporel, etc. » (Barbier *et al*., 2009, p. 540). Elle propose de reconnaître l'intersubjectivité comme espace de « recherche et création de sens, de compromis et de confrontation à l'altérité, donc d'altération, à la fois espace d'union et de séparation, donc tel que le pense Edgar Morin- un espace de re-liaison où le singulier et le pluriel (au sens qualitatif) -ajoute Jacques Ardoino- ont leur place et coexistent » (*ibid*).

2.1.3.4 … A la spiritualité

D'une part, il est particulièrement significatif que dans la préface écrite en 2003, des « *Propos actuels sur l'éducation* » (Ardoino, 2004), le sociologue Vaugrand souligne d'emblée qu' « Ardoino, en accord avec Lapassade, pense que le développement humain est, pour partie, une maturation personnelle », et reprenant une citation de Lapassade, le développement humain accède à « une entrée dans ce qui lui devient plus intérieur, en ce qui le constitue » (*ibid*., p.10).

De Rus précise cette idée dans « *L'art d'éduquer selon Edith Stein* » en envisageant « la connaissance de soi » comme une « conscience qui accompagne la vie du Je » et qui est appelée « à progresser vers la source cachée d'où elle procède » (2008, p. 29).

A ce stade, la spiritualité peut être interprétée telle une dynamique du soi en devenir de dépassement. Tho Ha Vinh rappelle que Foucault présentait dans « *L'Herméneutique du sujet* » comme relevant de la

> "spiritualité" l'ensemble de ces recherches, pratiques et expériences, qui peuvent être les purifications, les ascèses, les renoncements, les conversions du regard, les modifications de l'existence, qui constituent non pas pour la connaissance, mais pour le sujet, pour l'être même du sujet, le prix à payer pour avoir accès à la vérité… La spiritualité postule qu'il faut que le sujet se modifie, se transforme, se déplace, devienne, dans une certaine mesure autre que lui-même pour avoir droit à l'accès à la vérité. La vérité n'est donnée au sujet qu'à un prix qui met en jeu l'être même du sujet. Car tel qu'il est, il n'est pas capable de vérité… (Barbier *et al*., 2009, p. 1069).

Ceci met au jour, une relative équivalence entre la spiritualité évoquée ici et la connaissance de soi dans la mesure où « la connaissance de soi se présente comme une recherche du sens de la vie, une recherche de la délivrance, c'est-à-dire une découverte

de la vérité, d'une vérité qui apparaît et se manifeste d'une façon toujours neuve » (Davy, 1971, p. 11).

Ce qui entraîne pour conséquence que, « de ce point de vue, il ne peut pas y avoir de vérité sans une conversion ou sans une transformation du sujet » ainsi que poursuit Tho Ha Vinh avec Foucault. De cette manière, la vérité concernée serait celle de la relativité menant à la connaissance de soi.

A tel point que Danis évoque le développement humain en annonçant que « l'adulte transformé en viendrait à se percevoir en tant qu'être qui, bien que limité dans le temps, demeure pourtant ouvert sur un monde infini » (Danis & Solar, 1998, p. 54).

Corroborant de ce fait que cette « vérité » conçue comme « connaissance de soi » sans limite ou en perspective consciente serait une « tendance vers » atteignant celle du « connaître l'univers et les Dieux ».

Enfin, nous pouvons lier les deux derniers chapitres grâce à un article dont les chercheurs dressent une synthèse des conceptions fondamentales de l'objet formé par « la transcendance de soi » (Hamel *et al*., 1999) qui se rejoignent toutes en un point commun d'ouverture à « la dimension spirituelle (au sens séculier[33]) de l'être humain ».

Il est précisé qu' :

> En psychologie transpersonnelle, certains auteurs conçoivent la transcendance de soi comme un des éléments de la spiritualité au même titre que d'autres concepts tels que le sens à la vie, la conscience unitive, les valeurs ultimes, la sacralisation de la vie (Elkins, Hedstrom, Hughes, Leaf et Saunders, 1988 ; Sutich, 1968). (*Ibid*., p.30).

Et que :

> d'autres auteurs attribuent à la transcendance de soi une place centrale dans la dimension spirituelle et la relient à l'immanence (Assagioli, 1988/1994 ; Dürckheim, 1987, 1991, 1992; Frankl, 1988 ; Maslow, 1971/1993). Ces auteurs conçoivent la

[33] L'essai de Richard Bergeron est d'un grand secours pour comprendre le concept de « spiritualité séculière » qui « n'est pas confessionnelle et ne s'inscrit pas à l'intérieur d'une foi ou d'un système de croyance particulière. Ni religieuse ; elle ne s'inscrit pas non plus dans le cadre d'une religion instituée, nouvelle ou ancienne. Elle n'est pas nécessairement agnostique, athée ou non-théiste » (Bergeron, 2002, p. 220). « La spiritualité séculière est pluraliste » (*ibid*., p. 221). Et enfin, « l'homme séculier est appelé à retrouver en lui-même les sources de la spiritualité » (*ibid*., p. 267).

transcendance de soi comme la voie menant au centre de l'Être, à la réalisation ultime du sens de la vie de toute personne et, par conséquent, au véritable bonheur. De telles allégations – ainsi que celles relevées dans la documentation relative au développement transpersonnel (Davy, 1977 ; Desjardins, 1972 ; Dhiravamsa, 1979 ; Krishnamurti, 1980 ; Lajoie et Shapiro, 1992 ; Oser, Gmünder et Ridez, 1991 ; Vaughan, 1984 ; Williams, 1980) – invitent à approfondir la transcendance de soi comme concept central de la dimension spirituelle (au sens séculier) de l'être humain. (*Ibid*.).

2.1.4. La notion de sagesse

2.1.4.1. De « l'agentivité » au relativisme

Bien que A. Bandura, dans son développement très argumenté de l'auto-efficacité personnelle, adopte une vision très critique au sujet des approches présentant « des considérations profondes sur le sens et sur les problèmes existentiels de la vie » (2007, p. 301), il convient, à sa manière, que « la sagesse existe à divers degrés dans tous les domaines de la vie » (*ibid*., p. 302). Pour lui, « bien qu'elle soit fondée sur une connaissance experte, elle comporte bien plus que cela. Les experts qui n'ont qu'une vision technique étroite de leur domaine d'action ou qui utilisent leurs connaissances pointues pour des objectifs égoïstes ou destructeurs ne devraient pas être considérés comme des parangons de sagesse » (*ibid*.). Ce chercheur recommande aussi que « la sagesse ne doit pas être confinée aux dilemmes sociaux » (*ibid*.), car précise-t-il, « beaucoup de complexités et d'incertitudes de la vie impliquent des aspects non sociaux des objectifs humains, tels que les activités professionnelles exigeant des jugements sages » (*ibid*.). Voulant, ainsi, amener à la pertinence de ses théories (TSC, SEP, Modelage, Agentivité…), il ajoute que la sagesse « est souvent transmise par l'exemple, plutôt que par de long discours, nous avons besoin de critères pour mesurer la sagesse de vivre aussi bien que la sagesse des mots » (*ibid*.) afin qu'un « jugement supérieur [34]» (*ibid*.) définisse « une vaste perspective sociale et temporelle sur les choses ainsi qu'un intérêt pour le bien-être humain » (*ibid*.).

[34] Souligné par nous

Il développe une compréhension de la sagesse qu'un expert supérieur peut mettre à profit d'un *quidam* afin de « transmuter » « une partie importante de notre vie [qui] peut être répétitivement ennuyeuse, pesante et stressante » en une autre, « durablement stimulante et favorable à l'accomplissement personnel » (*ibid*., p. 628).

Il décrit sa vision de la vie lorsqu'il déclare : « l'humour adoucit la piqûre des malheurs. Ervin a bien résumé cela en disant : "L'humour allège nos fardeaux et adoucit nos problèmes" » (Bandura, 2007, p. 229). Si nous agréons la formulation d'Ervin (qui n'a pas été référencée), nous sommes plus circonspect devant le sens que nous comprenons chez Bandura.

Sans prise de position de notre part, user de l'humour sur des malheurs pose question à propos du respect de la dignité humaine. Et se le permettre ou l'imaginer, c'est vraiment faire fi, nous semble-t-il, de l'implication du sujet dans le malheur qui le touche lui et non « l'expert ».

Une autre perspective pourrait ouvrir sur une approche de l'autre, plus cohérente avec le besoin de soi que l'on pourrait résumer dans la nécessité de se défaire de la tentative d'emprise de l'autre sur soi. En effet, l'approche précédente nous semble, sur cet aspect, pour le moins ambiguë.

L' « expert supérieur » que nous avons identifié explique davantage l'emprise d'un gourou sectaire dont il convient de se prémunir pour rester libre de notre construction identitaire.

Si l'on admet le relativisme, le monde ne se conçoit plus de manière manichéenne pour évaluer les choses ou les actions en termes opposés, notamment autour d'un jugement de valeur verdictif et dual qui serait, soit bien soit mal. P. Ricœur l'explique par le recours à l'ordre symbolique en annonçant :

> Il n'y a pas, en effet, de langage direct, non symbolique, du mal subit, souffert ou commis. Le symbole est un signe, en ceci que, comme tout signe, il vise au-delà de quelque chose et vaut pour ce quelque chose » (« Herméneutique des symboles et réflexion philosophique »), (1969, pp. 389–390).

Le dualisme peut être source de danger puisque « le monde de la dualité est celui de l'homme prisonnier de l'ignorance de lui-même » (Davy, 1971, p. 85).

Trocmé-Fabre, nous met, également, en garde devant le dualisme en tant que système de pensée « occidental » ; elle recommande de « voir dans la dualité la complémentarité et non l'opposition » (1987, p. 236).

Validant ce principe d'ordre culturel, Vandenplas-Hopler propose, en quelque sorte, d'accompagner cette distinction « très difficile en occident » pour Trocmé-Fabre, par une « progression qui partant du Dualisme simple, mène au Dualisme complexe, au Relativisme et finalement dans l'Engagement dans le relativisme » (Vandenplas-Holper, 2003, p. 81) ; dès lors, la prégnance du contexte est indispensable à toute interprétation et le sage se recommandera toujours la « prudence » plutôt qu' « une éloquence magistrale et méthodique », fût-elle toujours justifiée par une intervention positive et bienveillante sur l'autre.

2.1.4.2. La question du sens de la vie

Ainsi que nous l'avons déjà souligné, la question du sens de la vie est largement édulcorée par le psychologue canadien maintes fois cité.

Néanmoins retrouvons-la reprise par d'autres auteurs.

Worms nous permet de circonscrire la considération que nous souhaitons relever autour de cette question puisqu'elle peut apparaître comme « inévitable et nécessaire si elle fait surgir, de l'intérieur même des relations humaines, une question non pas théorique mais pratique » (2012, p.88). Ainsi, « la question du sens de la vie n'est pas un abîme de perplexité mais une invitation à affronter ce qui la suscite, à y répondre non pas seulement par des pensées mais par des actes » (*ibid*.).

Nous convenons avec Vandenplas-Hopler qui s'appuyant sur les recherches, parfois conjointes, d'auteurs anglo-saxons ou allemands, annonce que la sagesse est une qualité « désirable » de la conduite humaine relevant de « la tentative de comprendre le sens et la finalité de la vie » (2003, p. 95) qui « se traduit dans des comportements observables » (*ibid*.).

Quand elle poursuit que « la pensée occidentale envisage la sagesse en référence au monde extérieur et à la conduite au sein de celui-ci » (*ibid*.), l'apport de Bandura est effectivement sans appel. En revanche quand l'auteure précise : « pour les philosophies orientales au contraire, la sagesse consiste en ce que la personne se mette à l'unisson avec son Moi le plus profond et avec les lois universelles de la nature qui régissent la conduite de l'homme aussi bien que le devenir de l'univers » (*ibid*.), nous souhaiterions émettre une réserve.

En effet, si nous rappelons les apports de Socrate et de Ronsard (*cf*. Les prémisses de ce chapitre), alors nous reconnaissons que cet aspect « oriental » de la sagesse est aussi situé et

présent sous les latitudes du soleil couchant. Toutefois, nous convenons que le travail des chercheurs met en évidence une sévère atrophie de cette recherche d'unité personnelle et cependant élargie.

Afin de se rallier à cette pensée librement, arriverait-on à considérer la connaissance de soi autrement que celle servant la quotidienneté et capable d'accoucher d'un « sens pour le sujet que s'il prend soin de se l'attribuer à lui-même, de la reconnaître comme sienne » (Barbier *et al*, 2009, pp. 816–817) ?

Nous pouvons comprendre qu'alors la sagesse « s'acquiert au fil du temps, par l'expérience de la vie et après une période de contact avec des personnes "signifiantes" ». (Vandenplas-Holper, 2003, p. 96). L'auteure continue son explication en révélant que la sagesse est le « résultat d'un questionnement existentiel » répondant « au sens et à la signification de la vie » (*ibid*., 118).

A partir de la considération de la sagesse en tant que résultat d'un questionnement existentiel, celle-ci devient un signifiant de son producteur. Il est heureux de pouvoir lire le rappel de Karl Bühler lorsqu'il « qualifie de "signifiant" un élément qui, tel le mot dans la phrase ou telle la pièce mécanique dans la machine, contribue au fonctionnement d'un "tout téléologique" » (*ibid*., p. 118) apte à ouvrir la perspective non pas de la vie en générale mais de la sienne en particulier.

Dans une approche relevant des sciences de l'éducation, ne se dégage-t-il pas une hypothèse congruente que le contexte éducatif de la FPC des adultes met en relation un jeu de signifiants promoteurs d'une sagesse pour soi ?

En effet :

> L'activité langagière est doublement contrainte : sur le plan de l'extériorisation (aspect extérieur du processus interne) les sujets s'expliquent avec leurs pairs, et sur le plan de l'intériorisation (aspect intérieur du processus externe), les sujets s'expliquent avec eux-mêmes. Il est possible alors de définir le langage intérieur comme un dialogue avec autrui en soi. (Clot, 2012, p. 286).

Autant dire que dans le champ de la FPC favorisant des échanges interindividuels entre adultes professionnels, « c'est le langage et plus précisément le rapport ou encore le décalage entre langage extérieur et langage intérieur qui est central » (*ibid*.) dans la prise de conscience individuel d'un « développement souterrain » pour reprendre le mot de

Vygotski et pour encourager à « aller au-delà de ce qui est observable dans le déroulement de l'apprentissage » (*ibid*., p. 106).
Ainsi, cette étude de la sagesse entre dans :

> Une perspective cosmique infinie. Ce qui constituait jusqu'à présent l'arrière-fond devient le devant de la scène ; le Soi cesse de constituer la figure par rapport au fond de l'infini. La personne fait ainsi l'expérience de l'unicité de l'univers et se considère comme une partie de celui-ci. (Vandenplas-Holper, 2003, p. 97).

Et alors, « si l'homme biologique est lié au temps, l'homme intérieur appartient à l'éternité » (Davy, 1971, p. 63). Et « ce centre de la personnalité, Jung le nomme le Soi et l'examine disant qu'intellectuellement il doit être considéré à la fois comme un concept psychologique et une construction inconnaissable, une donnée qui nous dépasse » (*ibid*., p. 99).
Ces auteurs contribuent à la redécouverte, au sein de notre pensée occidentale contemporaine, de ferments d'une pensée qui deviendrait universelle par l'éducation des adultes valorisant avec « la joie de la découverte : celle du sens d'une réalité qui nous appartient en propre tout en nous reliant à beaucoup plus grand que nous. (Trocmé-Fabre, 1987, p. 149).

2.1.4.3. Une quête ?

Si on admet que la notion de quête a fort à faire avec celle de désir[35], alors l'approche psychanalytique du rapport au savoir de Hatchuel enrichit les enjeux de la sagesse.
En effet :

> Le désir de savoir rejoint souvent d'autres désirs ; désir de se réaliser ou d'atteindre et d'obtenir ce que l'on pense que le savoir apporte (par exemple la reconnaissance et l'amour de l'autre). Car le premier désir qui nous porte est le désir du désir d'autrui, désir d'être désiré et donc reconnu comme être de valeur, dans une tentative permanente pour refouler le doute et l'angoisse. (2007, p. 44).

[35] Entendu ainsi que Greimas l'explicite dans son « schéma actanciel » permettant d'expliciter les rôles et les relations favorisant une narration organisée en actes. Le désir s'exprime par l'action dans la quête de l'objet.

Dès lors, c'est par le truchement de ce désir, ainsi décrit, que la quête de la sagesse peut relever d'une « activité autotélique » de la recherche « du sens attribué à la vie » (Vandenplas-Holper, 2003, p. 101) dont le doute et l'angoisse ne seraient plus refoulés mais dépassés. Ainsi, la sagesse ne vise pas l'expertise existentielle mais procède d' « une intelligence parvenue à maturité, un savoir qui s'est accumulé, un jugement mûri, une large compréhension » (*ibid*., 2003, p. 96) se manifestant par l'intermédiaire d'une humilité contributive du développement de l'autre et de soi-même.

Et avec cette considération, « la grande course au Bonheur du monde occidental » (Josso, *in* Barbier, 2001, p. 100), peut (re)devenir « un projet de connaissance, un projet de construction de sens qui, finalement, font apparaître une recherche de Bonheur entendue comme épanouissement des potentialités du soi » (*ibid*., p. 106).

C'est pourquoi, pour un être inachevé du point de vue anthropologique, Josso décline la sagesse en quatre quêtes de nature différente et complémentaire et qui n'ont que l'ordre de leur présence qui s'articule autour d'une certaine « constante ».

Elle les présente, dans l'article auquel nous faisons référence, de la manière suivante : « la quête du Bonheur », « la quête du Soi et des Nous », « la quête de connaissance ou du « réel », « la quête de sens », avec comme constante un « centre de gravité », une « attention consciente » (*ibid*., p.131) dans les actes vécus et narrés.

Au sein de ce milieu protéiforme (*cf.* la modélisation que l'auteure figure, *ibid*., p. 130), le soi-même est amené à s'accepter et se reconnaître pour que « se déploient la fidélité de l'être humain, sa noblesse et sa générosité » (Labelle, *in* Labelle & Eneau, 2008, p. 156) et cet être « central » se révèle comme l'aimable, le digne d'amour, l'amant aussi, réellement envers et contre tout.

La sagesse peut aussi correspondre à « une attitude de discernement qui conduit à repérer, distinguer, séparer, identifier, le réel pour œuvrer à son unité » (Labelle & Eneau, 2008, p. 212). En effet, Eneau préconise dans cette optique, « de faire preuve de discernement plus que de critique ou de remise en cause et de développer une forme de sagesse visant à devenir "auteur de soi" » (Eneau, 2005, p. 230). Mais comment cela au-delà des mots ?

Davy, nous incite à envisager, sans recette toute faite, mais avec un volonté participative à « se maintenir dans un état de veille pour distinguer la véracité des signes » (1971, p. 77) sans se fier aux apparences. Car « c'est à travers le visible que j'accède à l'invisible, à travers le fini que je débouche sur l'infini, et c'est à travers le temps que ma démarche intérieure s'ouvre sur l'éternité. Située hors du temps, l'éternité n'est préhensible que dans le temps » (*ibid*., p. 63).

Il s'agit donc de reconnaître que « la connaissance de soi va donc se présenter comme un retour résultant d'une orientation juste » (*idid*., p. 113).

Cette orientation juste correspond à un retournement sur soi, « la *métanoïa* » et « c'est de la rencontre avec le soi que se manifeste la personne singulière qui apparaît comme un tout distinct possédant sa propre existence, sa vocation particulière » (*ibid*., p. 100) comme « une avancée autopoïétique » (Vieille-Grosjean, 2009). Est-ce à dire qu'il conviendrait de chercher un sens à sa vie, plus accessible en particuliers, que le sens de la vie, en général moins disponible ?

Lorsqu'une femme accouche de son enfant, la naissance réjouit tout autour… Mais en cas de malheur, l'humour n'existe pas dans la dignité humaine et ce quelle que soit la méthode, nous semble-t-il.

Quand une personne cherche le sens de sa vie, cette quête inclut la joie autour tout autant.

Le « Connais-toi toi-même », nous l'avons déjà suggéré, permet de penser « sa vérité » de sa propre existence agissante qui mûrit par l'expérience construite à partir d'anamnèses signifiantes. En conséquence, Labelle spécifie que « l'expérience est sagesse, car, si vivre est le lieu de la spontanéité, exister est celui de la réflexion, de la pensée qui fait retour, ou se "replie" sur la vie » (Labelle & Eneau, 2008, p. 161).

2.1.4.4. L'Expérience

Il est à noter que Vandenplas-Hopler, grâce à sa revue des recherches portant sur la notion de sagesse, souligne un consensus des chercheurs, qui couple la notion de sagesse avec celle de l'âge adulte et de l'avancée en âge.

La sagesse est corrélée à la maturité du sujet ; elle-même, caractérisée par « une intégrité morale, l'engagement social responsable, le fait de se conduire de manière autonome et de contrôler sa vie » (Vandenplas-Holper, 2003, p. 4).

Selon cette auteure atteindre « la sagesse », semble-t-il, « requiert une large expérience des tâches complexes de la vie » (*ibid*., p. 101).

Cette réalisation n'est hors de portée de personne, si l'homme, la femme adopte le relativisme.

En outre,

> La sagesse n'est (donc) pas l'apanage des êtres exceptionnels qui agissent ou agiraient de façon « parfaite », elle réside déjà dans le fait de situer ses moindres gestes dans la perspective globale et donc complexe que nous offre l'articulation des quatre quêtes, fondées sur une attention consciente à soi, aux autres et à notre environnement naturel. (Josso, *in* Barbier, 2001, p. 148).

Il apparaît que « la sagesse, envisagée dans son aspect pratique et son aspect philosophique, se rapporte aux dimensions existentielles et ontologiques de la vie. Elle concerne à la fois le cours de la vie individuelle et le fonctionnement de la société dans son ensemble » (Vandenplas-Holper, 2003, p. 102).
C'est pourquoi, « la sagesse ne se présente plus comme une utopie, mais plutôt comme l'exigence de toute existentialité » (Josso, *in* Barbier, 2001, p. 148) qui se rencontre pour soi, dans un ici et maintenant, accueilli en profondeur et partagé comme tel.
Envisagée de la sorte avec la sagesse,

> la dimension transcendantale est aussi retenue. Qu'on le veuille ou non, il est impossible de l'oublier. Un jour ou l'autre, l'homme s'y trouve confronté. Il doit la regarder d'une façon neuve, délié des routines, des habitudes dont il a pu hériter et qui appartiennent à sa race, à sa religion, aux directives reçues dans son enfance. (Davy, 1971, p. 6).

Le moment venu, l'homme en devenir s'harmonise « entre immanence et transcendance : l'être Ultime habite chaque individu tout en le dépassant. Le sujet religieux se réalise dans ce que Oser et Gmünder appellent l'"intersubjectivité absolue", c'est-à-dire la rencontre et l'amour d'autrui à l'intérieur de l'Ultime » (Vandenplas-Holper, 2003, p. 210). Ou, tout autrement, pourrions-nous avancer que le « sujet religieux »[36] serait un sujet doté d'une « attention consciente » pour lequel « la subjectivité transcendantale, révélée, représente un savoir sur soi-même et un savoir sur l'autre de manière telle qu'elle devient intersubjectivité »

[36] Nous adoptons, ici le premier sens du nom commun « *religio, onis* » du « Dictionnaire Gaffiot, 1934 », servant à qualifier un homme ayant une certaine « conscience ».

(Barbier *et al*., 2009, p. 540) ainsi que l'a soutenu Merleau-Ponty, et comme le rappelle Souto. Avec Barel, nous pouvons concevoir que ces réflexions reposent sur

> la trouvaille de Socrate [qui] consiste à faire de l'intériorité humaine ce lieu miraculeux où les extrêmes que sont l'immanence et la transcendance se touchent et, pour ainsi dire, fusionnent. On ne peut imaginer plus immanent que la conscience humaine, et voilà que Socrate laisse apercevoir que cette immanence absolue est, tout aussi bien, incarnation de la transcendance » (Barel, 1987, p. 258).

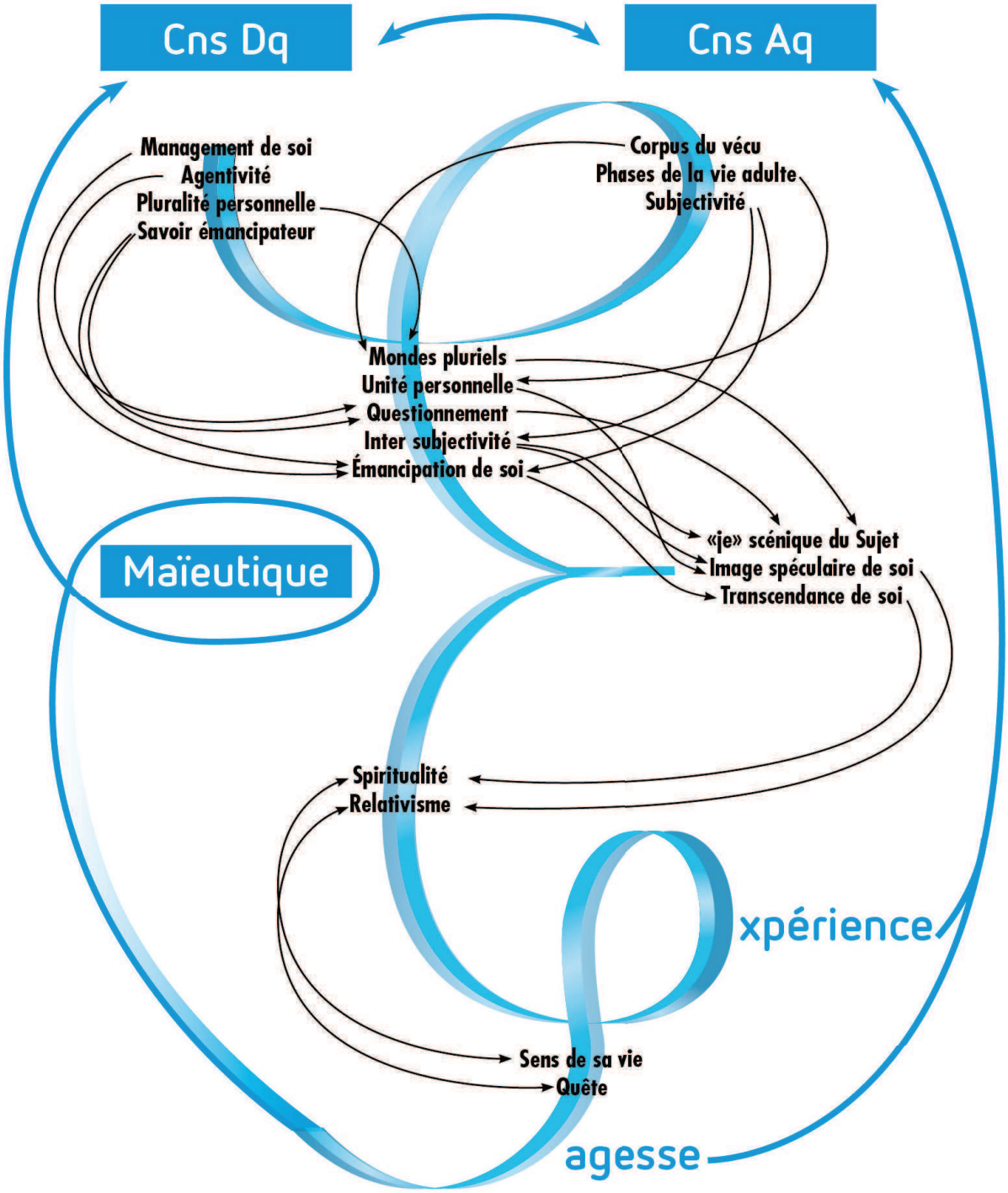
Pourrait-on proposer que l'anthropologie de l'inachèvement devienne une anthropologie ternaire qui relierait une autre triade : « corps-âme-esprit, ou encore, corps, âme inférieure-âme supérieure » (Davy, 1971, p. 10), afin de mieux séparer pour en finalité mieux rassembler une unité humaine temporelle dépassant le temporel ?

« Le sujet connaissant se situe au centre de tout être, sur tous les plans de l'être ; il ne lui est donc pas nécessaire de se transporter en autrui, ou de se mettre à sa place pour le comprendre et l'aimer : il est l'autre » (*ibid*., p. 114) comme le résultat d'une « décentration à l'égard d'un point de vue égocentré, que certain appelle la " recherche du transpersonnel " » (Josso, *in* Barbier, 2001, p. 126).

Cette recherche permet des avancées régulières vers un « art de vivre » et à la suite du texte de Ronsard pourrait-on y reconnaître un « art royal ». En remontant plus haut pour retrouver la dernière citation de Labelle, cet art rejoint, pour nous, l' « expérience qui est sagesse » rapprochant le sujet de l'aboutissement du conseil du roi Salomon qui recommande de « gardez votre cœur avec toute l'attention possible car c'est de lui que procède la vie » (Prov. IV, 13). Ici le cœur n'est pas à prendre dans son sens premier mais, d'après ce qui précède, dans celui d'une intériorité, d'une matrice d'où naît et se développe le soi.

2.1.5. Tentative de modélisation de la Connaissance de Soi

Figure 2[37] : Schéma heuristique de la Connaissance de Soi



Légende : Cns Dq – connaissance de Soi du quotidien (*cf.* § 2.1.1.) ; Cns Aq : connaissance de Soi au quotidien (*cf.* § 2.1.2.).

[37] Précisons que les lettres majuscules des deux mots tronqués « agesse » et « xpérience » sont formées par les lettres rondes que le ruban dessine. Aussi lisons-nous bien : « Sagesse » et « Expérience »

2.2. Une ouverture poétique de l'adulte, conjointe d'une approche théorique compréhensive

Préambule

Considérer « les adultes » en général, sans évoquer leurs particularités et spécificités contextuelles, serait simplifier les traits individuels de chacun et prendre le risque de réaliser des amalgames peu scientifiques.
En revanche, parler de l' « adulte », tant en terme substantif que qualificatif, permet de reconnaître la prégnance singulière « des modélisations prescriptives, des référentiels relativement précis, quant aux configurations subjectives, aux positionnements professionnels et aux modèles de vie » (Karsz, 2014, p. 139), si bien que l'« adulte » ainsi envisagé, éloigne le chercheur qui l'aborde d'une nébuleuse diffuse et (r)assure l'approche humble et soigneuse de l'objet ainsi convoqué.

2.2.1. L'adulte

2.2.1.1. Départ « migratoire »[38] : « Le Petit Prince » d'Antoine de Saint Exupéry[39]

Pour questionner de façon liminaire le concept d'adulte, nous souhaitons recourir à un regard d'enfant qui nous semble plus que jamais d'actualité. L'enfant en question est « *Le Petit Prince* » d'Antoine de Saint Exupéry (1981).

[38] « Je crois qu'il profita pour son évasion, d'une migration d'oiseaux sauvages » (Chapitre IX, Saint Exupéry, 1981, p. 30)
[39] Vircondelet, universitaire et biographe de l'auteur et aviateur, décrit le succès planétaire ainsi : « Gallimard annonce en 2006 que l'ouvrage a été traduit dans "159 langues ou dialectes" ; il est donc probable que le nombre soit supérieur, car à cette date précisément l'édition en langue zouloue et en araméen était en cours de réalisation. Le chiffre probable de 80 millions d'exemplaires vendus fait du conte un phénomène éditorial planétaire. (…) C'est dire que cet immense succès trouve ses racines dans un fonds universel et humain » (Vircondelet, 2014, p. 95).

Bien entendu, notre construction s'étaye d'une partie de la littérature scientifique sur laquelle repose notre étude et qui fonde notre démarche de recherche. Pour autant, ce premier chapitre ne fera que peu de références ; en effet, avant toute proposition d'approche théorique du concept d'adulte, voyons ce que ce conte poétique permet d'envisager.

2.2.1.1.1. « Le Petit Prince » d'Antoine de Saint Exupéry

Voici notre résumé du conte poétique qui l'a fait connaître.

Tout d'abord, le narrateur décrit l'impact que son premier dessin, à l'âge de 6 ans, eut auprès des « grandes personnes » de son entourage. Les réactions unanimes des adultes concertés, le confrontent à ce qu'il décrit comme un manque décourageant d'imagination. Dès ce moment, il renonça à une future carrière de peintre. Il choisit un autre métier : pilote d'avion. Puis, dans le cours de sa vie bien qu'ayant rencontré des « tas de gens sérieux » ; le narrateur confie avoir « vécu seul, sans personne avec qui parler véritablement ».
Rapidement, nous rentrons dans l'histoire.
A la suite d'une panne de moteur alors qu'il volait au dessus du désert du Sahara, il fut contraint à l'atterrissage. En pleine réparation et de façon inattendue, il rencontre « véritablement » « un petit bonhomme » qui demande de lui dessiner un mouton. L'aviateur s'exécute mais l'enfant n'est pas satisfait des trois illustrations qui lui sont proposées. Le pilote agacé dessine alors une caisse et lui dit que le mouton est à l'intérieur. L'enfant apprécie aussitôt ce dessin. C'est ainsi que le pilote fit la connaissance du Petit Prince.
Bien que le Petit Prince ne répondait à aucune question, nous apprenons que la planète d'où il vient est l'astéroïde B612, à peine plus grande qu'une maison. C'est un astronome oriental qui en a fait la découverte. Pour qu'elle soit acceptée par ses pairs savants, l'astronome dut se conformer à une présentation « protocolaire » dans la forme. Sa planète est si petite, qu'un jour il a pu y admirer 44 couchers de soleil. L'utilité du mouton serait de manger des arbustes et des pousses de baobabs pour qu'ils n'envahissent pas sa planète. Par contre, le Petit Prince souhaite éviter le risque que soit mangée dans le cas où ses épines ne la protègeraient pas suffisamment… Le pilote préoccupé par la réparation de son moteur et par la diminution de sa réserve d'eau, s'irrite d'entendre les questions du Petit Prince, considérant qu'il doit avant tout s'occuper de choses sérieuses. Suite à cette réaction, le Petit Prince est chagriné d'avoir à le comparer à un monsieur cramoisi (sans doute le businessman de l'histoire imbriquée, même si

nous ne le connaissons pas encore…), un homme qui n'a jamais rien fait que des additions prétextant lui aussi n'avoir à s'occuper que de choses sérieuses…

Ensuite, le Petit Prince décrit sa première rencontre avec la rose, sa beauté, sa coquetterie, son courage et son besoin de protection. Malgré tout, sur sa planète le Petit Prince arrive à s'ennuyer parce qu'il ne doit s'occuper que de cette rose capricieuse, du ramonage de trois volcans et du débroussaillage. Comme s'il avait perdu le sens de son action quotidienne, il quitte donc sa planète pour en visiter six autres sur lesquelles il rencontre respectivement six personnages différents.

Sur la première règne un roi qui parvient à assujettir quiconque à partir de quelques principes arrangeants.

La deuxième planète est habitée par un vaniteux qui se considère admiré de tous.

La troisième planète est habitée par un buveur qui boit pour oublier la honte qu'il éprouve à boire.

La quatrième planète est habitée par un businessman qui compte les étoiles car il pense qu'elles lui appartiennent.

La cinquième planète est habitée par un allumeur de réverbères. Il exécute « la » consigne à propos de laquelle il n'y a rien à comprendre. Le Petit Prince est touché par la gratuité de l'intention de cet exécutant.

La sixième planète est habitée par un géographe orgueilleux de recueillir des informations dans de grands livres. C'est lui qui suggère au Petit Prince de visiter la terre.

Arrivé sur terre, dans le désert, il est d'abord surpris de ne voir personne si ce n'est un serpent. « Une drôle de petite bête… mince comme un doigt ». À ces mots le serpent répond « je puis t'emporter plus loin qu'un navire (…) Je puis t'aider un jour si tu regrettes trop ta planète ». Il rencontre aussi « une fleur à trois pétales » et lui demande où sont les hommes. Sa réponse sibylline dévoile, néanmoins, une ornière : « Les hommes ? Il en existe, je crois, six ou sept. Je les ai aperçus il y a des années (…) Ils manquent de racines, ça les gêne beaucoup ». Répond-elle, bien enracinée. Mais d'où elle était, elle ne parlait que d'un groupe de nomades.

Étrangement, au cours de sa rencontre suivante avec l'écho des montagnes, le Petit Prince déclare simplement que « les hommes manquent d'imagination. Ils répètent ce qu'on leur dit… ». Au milieu d'un jardin de milliers de roses, le Petit Prince devient malheureux et pleure. Il a la sensation de ne posséder qu'une rose ordinaire qui ressemble à toutes les autres. C'est alors que sa remise en question arrive à son apogée.

Juste après, il rencontre le renard qui lui demande de l'apprivoiser. Seule façon, authentique et désirée, préconise-t-il, de lier leurs destins. Ce renard qui apparaît plus sage que malin,

transmet un ensemble de choses essentielles qui provoquent un « tournant » chez le Petit Prince, lui-même, dans l'idée qu'il a de sa rose. En effet, ce qui rend sa rose effectivement spéciale, même unique pour lui, c'est la responsabilité qu'il a envers elle du fait d'un apprivoisement réciproque.

L'apprivoisement relève ainsi d'une réciprocité « unifiante ».

Au cours de ses pérégrinations sur terre, le Petit Prince rencontre deux autres grandes personnes.

Le métier de la première est « aiguilleur ». Il ne cesse d'aiguiller les voyageurs tant « on n'est jamais content là où l'on est ». Le métier de la seconde grande personne est « marchand de pilules » destinées à apaiser la soif pour permettre de gagner du temps. 53 minutes par semaine, d'après les experts ! Ces deux grandes personnes ont des métiers utiles dans leur environnement. Leur statut n'est pas le même que celui des habitants des précédentes planètes visitées.

Au huitième jour de sa panne dans le désert, l'aviateur s'inquiète parce qu'il vient de boire toute sa réserve d'eau. Le Petit Prince l'accompagne à la recherche d'un puits. Cette quête embellit le désert aux yeux du Petit Prince. Et il confie son sentiment à son ami empreint de perplexité. Ensemble, ils découvrent un puits. Le puits qu'ils cherchaient. Un puits « traditionnel » comme il ne devrait pas en exister dans le désert, d'ailleurs.

Le Petit Prince raconte à l'auteur ce qu'il a appris du renard. Il explique que : « les hommes de chez toi (…) cultivent cinq mille roses dans un même jardin… et ils n'y trouvent pas ce qu'ils cherchent… (…) Et cependant ce qu'ils cherchent pourrait être trouvé dans une seule rose ou un peu d'eau… (…) Les yeux sont aveugles. Il faut chercher avec le cœur ». Il est bien entendu question du cœur symbolique siège de l'Amour ; un centre intime comme le cœur d'une salade qui ne bat pas mais qui est tendre et créateur du reste du plan…

Le Petit Prince encourage le pilote à retourner réparer son avion pendant que lui reste près du puits. Dès la réparation terminée, l'auteur le rejoint. Le Petit Prince est assis sur un mur et converse avec le serpent pour s'assurer de la qualité de son venin. Le Petit Prince souhaite rejoindre sa fleur car il en est responsable, mais son corps est bien trop lourd. L'aviateur ne veut pas de cette séparation définitive mais la détermination du Petit Prince est claire pour lui-même. Finalement le Petit Prince offre à son ami l'aviateur le moyen de se consoler grâce à une image réjouissante et intemporelle de sa présence.

Le serpent accomplit sa mission.

2.2.1.1.2. Développement

Soulignons avant tout qu'il y a une période de voyage avant la terre et une période sur terre.
Avant, le Petit Prince rencontre six « grandes personnes » bien différentes. A savoir, un roi, un vaniteux, un buveur, un businessman, un allumeur de réverbères et un géographe. Ces « grandes personnes », ces adultes, présentent des traits de caractères identifiés, voire figés dans les rôles exposés au Petit Prince. Ces rencontres correspondent-elles à une suggestion « fragmentée » des « qualités » propres et inhérentes aux adultes ?
Si l'on admet cette question au rang d'hypothèse, la présentation de ces « grandes personnes », par le Petit Prince, tire un voile devant nos vies d'individus et soumet déjà, nous semble-t-il, l'idée d'une recherche d' « unification ».
Force est de reconnaître que chacune de ces « grandes personnes » semble avoir trouvé la réponse à sa propre réalité et s'y complaît sans rechercher une « élévation personnelle ». Chacun se confond dans une « ambition égotique » hormis l'allumeur de réverbère sur ce dernier aspect. Ses personnages vivent dans leur monde, presque, créé pour eux. Dont acte.
A quoi bon se poser des questions ? De toute façon, elles n'ont aucune source dans leur vie. Mais la vie n'existe pas ainsi !
Sur terre, cette planète de « bonne réputation », le Petit Prince construit son choix de réalisation. Si nous n'oublions pas les 6 planètes précédentes et l'hypothèse que nous venons d'écrire, le Petit Prince peut nous conduire vers une compréhension existentielle de la vie adulte.
En effet, une telle juxtaposition de grandes personnes au sein d'un même individu, dans un monde complexe, introduit le risque ou la possibilité d'un morcellement de son identité.
Il ne s'agit pas d'une « schizophrénie maladive » (Bernard, 2005, p. 234) inapte à toute forme de réalité tels « des obstacles dirimants » (*ibid.*), mais d'une réalité plurielle déstabilisante pour l'homme doué de raison.
Pour nous, c'est cela que le Petit Prince met finement en évidence à travers son périple.
Il porte notre attention sur le fait que la déstabilisation encourue est réelle. En outre, il précise sa vivacité dans l'inconfort des nombreuses réponses et des agissements qui émergent sans question, voire sans but. Il en résulte des comportements perturbateurs : « les hommes (…) s'agitent et tournent en rond » probablement parce que comme dit l'aiguilleur « on n'est jamais content là où l'on est ».
Sans doute en serait-il autrement, si, comme le suggère le Petit Prince, demeurait pour les grandes personnes, la perspective d'une quête personnelle. En effet, ne dit-il pas que « les

hommes de chez toi, (…), cultivent cinq mille roses dans un même jardin… et ils n'y trouvent pas ce qu'ils cherchent (…) Et cependant ce qu'ils cherchent pourrait être trouvé dans une seule rose ou un peu d'eau »[40].

La subtilité de ce passage est révélatrice si nous ne nous focalisons pas sur « la rose ou un peu d'eau ». Nous avons compris ce passage, d'abord en considérant la rose et un peu d'eau. Parce que, à partir du moment, où l'on considère la rose et l'eau, ce qui est cherché pourrait se trouver dans la rose seulement si elle donne son utilité à un peu d'eau, ou ce qui est cherché pourrait se trouver dans l'eau seulement, si l'eau peut servir la rose…

Ce qui est cherché semble exister dans ce qui fait le lien entre l'une et l'autre. Et qu'il suffirait de trouver soit dans l'une soit dans l'autre. A nouveau la question de la réciprocité est posée, nous semble-il, dans la compréhension du « ou » !

2.2.1.1.3. Premiers pas vers la notion d'adulte

Que fait l'adulte de ce morcellement, possible de lui-même, pour trouver un sens « confortable » à sa vie ?

N'y a-t-il pas une sorte d'invite à une rencontre intérieure (« le cœur », le centre intime) pour incliner une résurgence du véritable sujet intime ?

Cette distinction entre la réalité des six grandes personnes dont il a été question et la vie de l'adulte terrestre d'aujourd'hui permet d'ancrer l'idée de passage entre la « fragmentation envisagée » et la « défragmentation du soi »... On pourrait évoquer une certaine forme d'émergence de la vie adulte comme le possible retour d'une image de soi réfléchie par un miroir interrogé par le truchement de son vécu, comme l'a fait le Petit Prince quelquefois qualifié abusivement de « maître à penser » dans notre société. Mais alors « maître à penser » tel un « maître ignorant » dont la pédagogie réside dans ses questions et son écoute des autres.

N'oublions pas que dès le début du récit, le Petit Prince est perçu comme quelqu'un de « tout à fait extraordinaire » par l'aviateur dès le début de la rencontre.

Le sens viendrait non pas des nombreuses réponses possibles mais de la qualité du questionnement intérieur. Comme un résultat approprié d'une réciprocité éducatrice du sujet sur lui-même à partir de lui-même reconnu dans et avec l'autre et représenté, nous semble-t-il, par l'apprivoisement que décrit le renard.

---

[40] Souligné par nous.

Alors adviendrait-il un homme formé ? A savoir un homme clarifié et volontaire de sa totalité qui deviendrait, elle-même, une gratitude envers la connaissance et la relation intime réciproque entre soi-même et l'autre.
Ainsi l'âge adulte ne serait pas maturité mais candeur et naïveté face à soi-même.
Notre approche partant de cette histoire écrite en 1943[41], nous permet de rejoindre la plupart des conceptions actuelles de la vie adulte. Serait-ce à penser que la question continue de l'humaine condition est forcément liée à celle de la « formation » destinée à l'adulte ? En effet, comme le dit H. Trocmé-Fabre « l'avenir des enfants d'aujourd'hui et de demain dépend de l'attitude des adultes d'aujourd'hui » (1987, p. 157).

2.2.2. La croissance de la vie adulte

Fonder sur une approche théorique le questionnement que nous envisageons, engage vers une interprétation du développement de l'adulte comme révélateur d'une humanité partagée par l'entremise de la complexité bien plus que par le pari de quelque approche positiviste comme par exemple celle de « l'homme neuronal » (Changeux, 1983) qui « ne peut proposer un modèle cohérent du rapport du sujet avec le monde extérieur parce que tout son système consiste à réduire le comportement au comportement cérébral dans les limites du seul organisme » (Filloux, 1985, p. 54).

2.2.2.1. Approche organismique

Jusqu'à une période moderne très récente, nombre de chercheurs présentent un adulte institué en norme absolue et ne pouvant faire autrement que « de faire sien le système de valeurs que requiert le fonctionnement de la personnalité adulte » (Artaud, 1982, p. 464) à savoir « un adulte stable, achevé, parvenu au sommet de sa croissance » (*ibid*), l'étymologie du terme validant cette conception. J. Ardoino, rappelle depuis la première parution (1963) des « Propos actuels sur l'éducation » (2004), qu' « étymologiquement, *adultus* est le participe

[41] Dont Vicondelet révèle dans « La véritable histoire du Petit Prince » (2008), la complexité des états d'âme d'A. de Saint Exupéry pendant l'écriture de l'ouvrage, en réponse à une commande de son éditeur mais dont la genèse n'est pas « innocente ». En effet, « à cette époque, quelque chose en Saint Exupéry germe depuis longtemps, une aspiration spirituelle qu'il veut retranscrire dans un récit vaste, d'une tonalité presque biblique, l'accomplissement de toute sa vie, le grand livre qu'il s'est promis d'écrire » (*ibid*., p. 20).

passé de *adolesco* (d'où vient le français adolescent) qui signifie grandir, croître, pousser. *Adultus* se traduit donc par : 1° qui a grandi, qui s'est accrû ; 2° parvenu au point de sa croissance, formé. C'est pourquoi l'âge adulte est souvent pris comme synonyme de maturité » (*ibid*., 104) parachevant, ou plus exactement, anticipant la scientificité des modèles organismiques du développement de l'adulte qui sont construits à « l'image de la croissance biologique » (Lesourd, 2006, p. 39).

Force est d'admettre que nous avons recouru à cette seule approche « organismique » du développement qui nous semble la plus illustrative de notre propos, néanmoins mentionnons également celles qui sont nommées transactionnelles, dialectiques ou encore contextuelles décrits et analysés par Vandenplas-Holper (2003). Toutes ces considérations de la croissance adulte montrent que « la trame de la vie humaine est ainsi constituée par une succession de changements tantôt provoqués et attendus, tantôt fortuits et imprévisible, impliquant tantôt des gains, tantôt des pertes » (*ibid*., p. 181).

2.2.2.2. L'inachèvement de la vie adulte ou le dépassement du point de vue organismique

Le concept d'inachèvement (Lapassade, 1963) permanent de la vie adulte remet en cause toute conception définitive de l'individu. En effet, cette ouverture dévoile un champ immense vers la définition des champs possibles du développement de l'adulte et de son identité, autrement dit, elle permet « à l'adulte une réflexion toujours grandissante de ce qui le définit comme être-au-monde » (Bédard, 1987, p. 471).

Dès lors, un autre regard scientifique s'organise vers ce « "continent inexploré" de l'âge adulte » (Artaud, 1982, p. 468) qui propose la notion de croissance comme terme définissant l'avancée non limitée du devenir adulte.

La formation d'adulte est pleinement concernée, Reboul l'a écrit : « qu'est-ce qu'apprendre à être, sinon apprendre à changer, à rompre courageusement avec le confort et le conformisme où l'on s'était installé comme chez soi, pour devenir enfin soi » (1993, p. 200).

Peut-on parler de « régression positive » pour caractériser le moment où l'adulte considère son inachèvement comme une totalité assumée comme telle, non pas pour s'en satisfaire ou s'y contraindre mais pour regarder au-delà et chercher ? Arrivé à ce point de son développement, l'adulte « commence à prendre conscience de son inachèvement, à interroger les normes qui

ont jusqu'à présent tracé la voie de son développement et à amorcer, par là même, un processus indéfini de croissance intérieure » (Bédard, 1987, p. 473).
Fort de ces considérations, il nous semble essentiel à la suite de Dupuy de « réinterroger la notion de développement en relation avec celle du devenir sujet » (*in*, Lesourd, 2006, p. 36) ou à l'instar de Danis, avec le « mouvement de croissance vers une conscience d'un pouvoir individuel de plus en plus libérateur » (Danis & Solar, 1998, p. 50).

2.2.2.3. De la croissance de la vie adulte

Dans son article, Bédard souligne que la recherche sur la croissance de l'adulte s'est focalisée, à son début, sur « certains éléments visibles de la croissance » (1987, p. 469). Elle a débuté, avec l'ambition scientifique de décrire la croissance de l'adulte en fonction de différents stades de la même manière que cela a été conceptualisé pour l'enfant ou l'adolescent, devenant ainsi l'objet de la « psychologie du développement adulte », ou de la « life-span developmental psychology » (Lecerf, De Ribaupierre, Fagot, & Dirk, 2007) dans son appellation anglaise.
Cependant, il avance, à juste titre, qu'à propos de l'adulte, la croissance ne peut seulement être perçue comme la simple accumulation et le développement de dimensions nouvelles qui n'ont pu se faire plus tôt dans la vie. Par là, il rejoint notamment Jung ou Artaud.
En l'occurrence, le premier évoque « la vie de l'après-midi de l'existence » (Jung, 1987, p. 307), « où l'on dirait qu'une nouvelle vie débute » (*ibid.*) pendant laquelle « la plupart des données essentielles de l'époque antérieure tendent à s'inverser » (*ibid.*) et disposent à une nouvelle compréhension de sa vie.
Le second disant très clairement que :

> Le concept même de stade ne semble donc pas pouvoir être transposé de l'enfance vers l'âge adulte, il ne paraît pas possible d'expliquer ce passage d'un état à un autre, que l'on constate à un moment de la vie adulte, de la même manière que l'on explique le passage d'un stade à l'autre chez l'enfant. (Artaud, 1982, p. 471).

Ceci est encore corroboré, plus récemment, par Boutinet affirmant que :

> L'âge chronologique dans une perspective développementale est une information plus utile pour prédire le comportement de l'enfant de 2 ans, de 7 ans ou de 12 ans, que pour comprendre celui de l'adulte de 28 ans, de 42 ans ou de 67 ans, même si ces âges sont significatifs de réalités psychologiques spécifiques. (2005, p. 70).

Cette disposition ou cette précaution de chercheurs devant l'abord théorique de l'adulte, semble découler de la reconnaissance, de plus en plus marquée, de la prégnance d'une expérience de vie singulière déterminante d'une réalisation de l'être en tant que sujet. Elle écarte du devant de la scène toute « mesure » expérimentale exclusive et enjoint davantage à l'humilité interprétative et objective du chercheur en éducation d'adulte.
Nonobstant ces réserves pertinentes, il est indispensable de relever la synthèse convergente de la perspective des cycles de vie qu'a réalisée Houde (1999) permettant de distinguer des tranches compréhensives du développement psychosocial de l'adulte.

2.2.2.3.1. Moments de l' « alternance fonctionnelle » et de l'« intégration fonctionnelle » chez l'adulte

Pour tenter d'expliciter la complexité du phénomène du développement adulte, nous nous appuierons sur l'article déjà cité de Bédard à travers ce qui, pour lui, dénote « la nature de la croissance de l'adulte » (*op. cit.*).
Pour cet auteur, « la croissance est une ouverture à soi » elle correspond à un processus de « différenciation et d'intégration » qui « est fondamentalement un défi à soi-même » et qui ne se présente pas si l'on n'a pas suffisamment réfléchi sur la qualité de son expérience.[42] (1987, pp. 469–470).
Afin d'argumenter son propos, il distingue deux périodes évolutives de la manière suivante : « alors que l'ouverture aux autres et au monde environnant a caractérisé les premières années de l'existence, c'est l'ouverture à soi qui devrait marquer la croissance de l'adulte » (*ibid.*).

[42] Partant de la recherche de Goodman (Goodman, E. (1979). Turning points : How people change throw crisis and commintment. New York, Doubleday and Co.), Bédard explique que les cinq individus hommes et femmes, de l'étude, bien qu'évoluant dans de nombreuses activités et dimensions, « n'avaient pas suffisamment réfléchi sur la qualité de leurs expériences », c'est pourquoi explique-t-il, « l'ouverture de ces personnes à elles-mêmes était faible et déficiente ».

Cette formulation nous semble très ambiguë tant par rapport aux possibilités dévolues aux premières années de l'existence qu'aux prémisses rapides d'une symptomatologie égoïste ou « nombriliste » de la vie adulte.

Nous pouvons éclairer ce propos avec Artaud (1982) qui recourt au concept d' « alternance fonctionnelle » et d' « intégration fonctionnelle » développés par Wallon dans son analyse des stades de l'enfance et de l'adolescence. Il avance qu'à l'âge adulte :

> Tout se passe, en effet comme si l'individu, après avoir pendant un temps concentré ses énergies sur les problèmes que lui pose son adaptation au monde extérieur et sur la construction de ses relations sociales, éprouvait le besoin de se retourner sur lui-même pour refaire l'inventaire de ses ressources et pour vérifier la validité des compromis qu'il a élaborés. (*Ibid*., p. 469).

Dès lors, et poursuivant l'analogie de cette conceptualisation du développement adulte, l' « alternance fonctionnelle » constitue le pendant de l' « intégration fonctionnelle » du devenir sujet adulte.

Ces deux mouvements bien que différents concourent à la même émergence du sujet. Ce qui est confirmé ainsi :

> Cette ouverture est essentielle pour faire le point sur ses acquis, pour mettre de l'ordre dans tout ce qui se présente, pour mieux voir la direction que l'on entend donner à sa vie et pour dissiper les imprécisions du parcours personnel. Etre à l'écoute de ce processus signifie essentiellement que la personne a appris que toutes les expériences qui se présentent doivent être passées au crible de son identité personnelle ». (Bédard, 1987, p. 472),

et dès lors « un sens de cohérence émerge de multiples expériences qu'il ne manquera pas de rencontrer » (*ibid*., p. 474).

Nous retrouvons A. Bandura qui convient également dans sa théorie « sociocognitive » que « le développement humain est un processus qui se déploie toute la vie plutôt qu'un processus qui s'arrête au milieu de la vie avec un début et une fin arbitraire » (2007, p. 296). Selon F. Lesourd, le développement humain « prend forme aussi en fonction de l'action du sujet ; il est à "faire émerger" » (2005, p. 40). Dès lors, on peut émettre l'hypothèse que ce que Bédard nomme « ouverture à soi » de l'adulte en opposition à « l'ouverture aux autres » de l'enfant, corresponde à une imprécision mais non à la justification d'un enfermement égoïste.

Dès lors, l' « alternance fonctionnelle » n'impose pas la pertinence des stades mais invite à la survenance d'un « *kaïros* » ou d'un moment où cette ouverture à soi, ce retournement vers soi, devient possible voire nécessaire pour poursuivre sa croissance d'adulte qui « rend possible la connaissance de soi » (Bédard, 1987, p. 471). Dès lors, nous comprenons parfaitement qu' « apprendre à croître, c'est apprendre à établir un rapport significatif avec soi » (*ibid.* , p. 476).
Ce qui devient une belle description, avant l'heure, de la dynamique modélisée par Vieille-Grosjean faisant progresser l'homme et la femme dans un « long processus » (*ibid.*) récurrent entre « anamnèse », « métanoïa » et « autopoïèse » (Vieille-Grosjean, 2009).
Les « Connaissance de soi du quotidien » (Cns Dq) et « Connaissance de soi au quotidien » (Cns Aq) que nous avons proposés, s'inscrivent également dans cette essai de description/compréhension de création de valeur identitaire.
Cette intensification de la vie adulte ne correspond-elle pas à ce que Maslow qualifie d' « accomplissement de soi » (2008, p. 24) dans la reconnaissance de « valeurs humaines suprêmes qui sont source de motivation : la beauté, la vérité, l'excellence, la complétude, la justice, l'ordre, la cohérence, l'harmonie, etc. » (*ibid.*) menant chaque individu « aux plus hauts niveaux d'efficacité » (*ibid.*, p. 9). Il apparaît ainsi que la croissance du soi, de l'intériorité de l'adulte aboutisse à une croissance de l'adulte se déployant dans ses œuvres extérieures. Malgré ce résultat potentiel, le psychologue humaniste prévient que « la croissance est souvent un processus pénible et peut pour cette raison être sciemment évitée » (*ibid.*, p.24).

2.2.2.3.2. Considérations paradoxales

Selon Bédard « croître » correspond à une transformation qui ne se fait qu'à partir d'une « sortie de soi » pour aller vers « quelque chose » à connaître (1987, p. 475).
Il dessine, ainsi, une interprétation de l'éducation qui serait un mouvement de croissance externe (sinon d'ex-croissance) ainsi que l'indique encore De Rus « l'éducation est un mouvement, une ascension, une croissance ». Mais il continue et précise avec Stein qu' « "Éduquer : c'est-à-dire "E-ducere"[43] ; mener hors de, faire sortir de, faire sortir l'homme…

[43] Cette référence étymologique n'est pas partagée par J.-M. Labelle qui en précise la raison de manière rigoureuse : « D'aucun, même dans des publications savantes, attribuent comme origine étymologique à éduquer le verbe *educere* (de *exducere)*, élever, au sens de « tirer hors de, conduire hors de », comme une tour qui s'élève et sort de terre. C'est faux. Si c'était vrai, on aurait obtenu le

L'homme total, l'homme épanoui dans l'enrichissement de toutes ses facultés" » (De Rus, 2006, p. 167).

Dans le prolongement, Bédard introduit la notion de « risque » dans cette forme de croissance car « personne ne peut connaître, avec certitude, le parcours développemental qui lui est réservé » (*op.cit.*). La notion de risque est intimement liée à celle de liberté. Celle-ci exclut le déterminisme [44] dans la croissance possible de l'homme, « résultat d'une merveilleuse découverte que l'on fait à propos de soi » (Bédard, *ibid.*).

Soit, mais quelle perplexité rencontrons-nous, quand notre auteur parle « de la dynamique qui compose la trajectoire de croissance » (*ibid.*, p. 469) ?

En effet, parler de « trajectoire » dénote un calcul qui permettrait à l'individu d'atterrir à un endroit précis, moyennant un trajet extérieur définit, sur le terrain de son soi-même.

Dès lors, pour cet auteur le défi de la croissance serait-il qu'un « expert » soit un bon calculateur afin de déterminer le point d'arrivée à partir du point de départ et de ses paramètres ?

Ceci tend à démontrer, en outre, nous semble-t-il, une forme d'attachement à la théorie « mécaniste » du développement de l'adulte présentant « l'homme sur le modèle de la machine ; la personne serait déterminée essentiellement à partir des influences extérieures que l'environnement exerce sur elle » (Vandenplas-Holper, 2003, p. 19) et alors il s'en faut peu pour décrire la vie humaine selon « une phase d'expansion et une phase de déclin » (*ibid*).

A ce point, notre étude mène à l'idée théorique d'associer l'obsolescence concernant la machine à celle du « Wergeld » [45] qui définit le « prix de l'homme » à une somme d'argent versée en réparation d'un meurtre, comme il était d'usage dans les anciennes civilisations d'Europe du Nord (Germains, Vikings) mais aussi chez les Celtes. Charlemagne, roi des Francs, le rendit également obligatoire. Ce montant étant défini en fonction du rang social, du sexe et de l'âge de la victime. Le montant le plus intéressant étant versé pour un homme de 20 à 50 ans.

---

substantif « éduction », comme l'on a « conduction ». Du simple point de vue morphologique, le substantif « éducation » ne peut pas provenir du supin (nom verbal) *eductum*, alors qu'il découle directement de *educatum*. Point n'est besoin d'être latiniste distingué pour le comprendre. D'où vient la confusion ? Cicéron lui-même utilise les deux verbes, dira-t-on. C'est vrai, mais au sens d'élever, et non d'éduquer. Tout se joue autour du mot « élever ». Dans les deux cas, son emploi au sens propre et figuré autorise en effet le passage de « nourrir/élever » à « faire-sortir/élever » et, du coup, à confondre ou amalgamer éduquer et conduire » (Labelle, 2005).

[44] Néanmoins « la liberté n'est pas synonyme d'indéterminisme, mais bien une détermination supérieure des actes personnels par le moi » (Jung, 1987, p. 176).

[45] On se réfèrera, pour une explication et pour les références, à l'article ("Wergeld") sur Wikipédia.

Cette approche mécaniste est illustrée par Jeannerod dans son chapitre intitulé « *la complexité du vivant* » (Hochmann & Jeannerod, 1996, pp. 173–193). Il cite le cybernéticien Wiener[46] expliquant qu'il :

> Est préférable d'éviter tous ces mots générateurs de problèmes tels que vie, âme, vitalisme, etc. Et de dire simplement qu'il n'y a pas de raison pour que les machines ne puissent pas ressembler aux êtres vivants dans la mesure où elles représentent des poches d'entropie décroissante au sein d'un système où l'entropie tend à s'accroître. (*ibid*., p. 186).

En somme, n'apparaît-il pas que Bédard nous expose, de manière ambiguë, une nature encourageante de la croissance de l'adulte (« aspect qualitatif » (*ibid*, p. 470)) ?

En effet, son propos repose quelquefois, nous semble-t-il, sur un fondement théorique antinomique. Est-ce que le constat que nous effectuons ne révèle pas justement la difficulté d'une époque moderne en quête de repères pour penser l'adulte en mettant en évidence une compréhension par l'acteur d'un sujet en quête de sa formation, de sa réalisation tout au long de la vie.

Pour la personne qui tente d' « établir un rapport significatif avec soi » (Bédard, p. 476.), le paradoxe relève du fait cybernétique visant la transformation de « la machine en être humain » (voire le contraire), et bien sûr ceci soulève un « brin de panique » (*ibid*, 1987, p. 475).

Si en plus, c'est « de l'extérieur » que l'intervention est faite pour la croissance de l'homme que Bédard réfléchit, cela « risque » d'obérer sa liberté et devenir un danger pour « la nature de la croissance de l'adulte » contrainte par un « Big Brother » (Orwell, 1972) ou en promettant un atterrissage illusoire dans « le meilleur des mondes » (Huxley, 1988) au sein duquel l'homme connaîtrait de nouveau son « Wergeld » critérié.

L'auteur élude que la croissance intérieure suppose une intentionnalité, une disponibilité ainsi que l'avait souligné Bühler dans un article (Meaningfulness of the biographical approach, *in* Allman & Jaffe, 1982, pp. 20–27). A sa suite, Vandenplas-Holper le rappelle particulièrement : « l'adulte est activement engagé dans un processus de croissance psychologique ; il construit un projet de vie, s'autoréalise et s'autodétermine ; doué d'intentionnalité, il recherche le sens de sa vie » (Vandenplas-Holper, 2003, p. 115).

---

[46] Norbert Wiener (1894-1964) est un mathématicien américain, théoricien et chercheur en mathématiques appliquées, surtout connu comme le père fondateur de la cybernétique.

Se rencontrer soi-même est un vrai travail dont la réalisation s'avère indispensable pour croître et l'auteur de citer Theau qui nous prévenait ainsi : « s'il ne redresse la barre en relevant la tête, (l'homme de notre temps) est condamné à décroître » (Theau, 1986).
Ces considérations paradoxales nous placent face au caractère problématique de la croissance de l'adulte, en disant des choses très différentes à la fois. Ceci prouve la difficulté de la recherche portant sur cet objet et recommande la prudence à quiconque l'investit.

2.2.2.4. Regards sur la croissance de la vie adulte

En outre, ce regard sur la croissance de l'adulte que nous propose cet auteur nous renvoie directement au film d'animation (12 minutes) de Sophie Roze intitulé « *Les escargots de Joseph* » que nous avons eu le plaisir de découvrir en compagnie[47] de notre fille quand elle avait 12 ans, à l'occasion de la 4ème édition des « Échos du festival du film d'éducation ». Ce film permet une autre considération qui illustre, nous semble-t-il, les limites de la croissance extérieure.

2.2.2.4.1. En bref, voici notre résumé de l'histoire « Les escargots de Joseph » (Roze, 2009).

Joseph est un petit enfant (7- 8 ans). Il va l'école, il paraît introverti et timide, il ne communique pas et ne joue pas avec d'autres enfants qui pourtant le sollicitent plusieurs fois. D'ailleurs, on ne distingue pas de bouche sur son visage.
Son centre d'intérêt principal concerne les escargots. Il les collectionne.
Un jour, dans sa classe, après une leçon sur le nombril, alors qu'il observe le sien, il s'y fait absorber tout entier. Il arrive dans le monde inquiétant des « nombrilistes ». On y voit que « des adultes » qui ont tous un cou très long et recourbé qui leur permet de contempler et de parler face à face avec leur nombril muet.
En montant l'escalier en hélice de la ville[48] où se passe la scène, l'enfant rencontre un nombriliste qui lui ressemble étonnamment, en apparence, mais en plus grand, en adulte...

[47] Au milieu d'un autre groupe d'enfants accompagné par les animateurs d'un centre de loisirs sans hébergement (CLSH). Extrait disponible : http://jplfilms.com/?portfolio=joseph-et-ses-escargots
[48] On aperçoit une ville qui ressemble à la Tour de Babel, telle que Bruegel l'Ancien l'a peinte au XVIème siècle.

À force, ces personnages nombrilistes s'enroulent sur eux-mêmes et ce « repli sur soi » les transforme en escargots. Parvenu au sommet de la cité, Joseph franchit une « porte-nombril » de grande taille derrière laquelle il découvre une gigantesque coquille d'escargot d'où sort une tête qui lui ressemble trait pour trait. Joseph se fait avaler par cet escargot géant ainsi que l'ensemble de la ville des nombrilistes.

Enfin le réveil de l'enfant se produit, à plus d'un titre. D'abord, il sort de son rêve pour rejoindre la réalité. Il décide de libérer tous ses escargots du vivarium où il les gardait.

Puis, il accède à la relation avec d'autres enfants en s'exprimant, pour la première fois, très brièvement à eux, en ouvrant une petite bouche que l'on découvre… Le film d'animation s'achève sur ces images comme un début, une ouverture inductrice de réflexions.

À la suite de cette projection, nous avons écouté l'échange organisé dans la salle (entre tous les enfants et les animatrice(eur)s et nous confirmons que les spectateurs enfants présents se sont construits une compréhension adaptée à leur âge.

Pour ce qui nous concerne nous souhaitons évoquer ce film parce qu'il permet la discussion du texte auquel nous nous sommes longtemps référé. Pour cela nous allons reprendre trois situations du film et la proposition dont nous faisons question.

2.2.2.4.2. Une transformation.

Il est indéniable que le cou des nombrilistes leur permet de regarder de l'extérieur ce nœud qui symbolise le centre de gravité de chaque être humain[49]. Nous constatons que « la barre » de leur cou ne se relève pas (*cf.* § p. 2.2.2.3.2.). D'ailleurs, aucune intention de redressement ne peut être supposée car « l'individu peut-être si bien fasciné par soi qu'il en oublie son lien aux autres vivants et à la vie en général » (Worms, 2012, p.81). En effet, à force de « se regarder » de façon égotique son centre, le cou s'allonge, s'enroule et transforme bien chaque nombriliste mais en escargot. Chacun change ainsi de nature. Est-ce là, « la nature de la croissance de l'adulte » comme « ouverture à soi » (Bédard, *op. cit.*) ? Les nombrilistes sont toujours dans le film des adultes qui croissent effectivement grâce à la dimension de leur cou, mais pas en hauteur de vue. Au contraire, ils se recroquevillent pour mirer leur centre.

[49] Il s'agit du nœud que les sages femmes réalisent après un accouchement pour que le nouveau-né devienne pour lui et que la maman retourne à elle après son travail de parturition. Bien sûr, nous ne développerons pas les aspects anatomiques, physiologiques ou symboliques de ce geste mais acceptons le raccourci qui représente la réalité qui sépare deux personnes.

N'avons-nous pas, en image, les « endormis »[50] qui vivent roulés dans un monde à soi, selon Héraclite ?

2.2.2.4.3. La spirale

Les nombreuses répétitions de la forme hélicoïdale (coquille d'escargot, escaliers en hélice, tourniquet, tourbillon) accordent sans doute une importance déterminante au symbolisme de la spirale, à savoir la descente vers les profondeurs de soi. C'est dire que ce film d'animation ne recommande pas, selon nous, un regard extérieur de soi, de se mettre hors de soi mais bien de se conduire au dedans de soi pour en émerger.

Il vient de cette forme dynamique une référence directe à une élaboration se faisant entre moments centrifuges et moments centripètes de sa vie.

Ne distingue-t-on pas, ici, que l'intentionnalité de cette émergence de soi peut être nourrie par le monde des symboles ? Dans le sens où les symboles suscitent une mise en question intérieure de son devenir sujet : enfant à partir des contes (Bettelheim, 1999), adulte à partir de son expérience (Vial & Caparros-Mencacci, 2007 ; Part 1 : Understanding Yourself and Other People at Work, Osland & Kolb, 2007, pp. 1–186).

2.2.2.4.4. Se reconnaître.

On peut noter également le nombre de fois où la ressemblance est évoquée dans le cours de ce film d'animation. En effet, la ressemblance renvoie à des notions telles que le semblable, le même, l'identique, l' « ipséité », la « mêmeté », le miroir, mais aussi à la différence (Wulf, 1999, p. 92).

Ainsi, « se reconnaître » acquiert le statut d'une « activité intellectuelle » car à la suite de J.-P. Astolfi cité par Vieille-Grosjean « toute activité intellectuelle authentique consiste à rapprocher deux contextes, afin d'en apprécier les différences et les similitudes » (2009, p. 179).

Il s'agit d'un tissage interrelationnel source vivifiante permettant à « l'apprenti sage » d'œuvrer « l'apprend tissage »[51] quotidien afin de « (ré ?)-apprendre à être témoin et

[50] « Heraclite dit que, pour les éveillés, il existe un arrangement des choses, un et commun à tous. Quant aux endormis, chacun vit roulé dans son monde à soi » (Vicaire, 1970, pp. 345–346).

[51] Nous reprenons ces deux compositions phonétiques et scripturaires du terme « apprentissage » à H. Vieille-Grosjean qu'il utilise pour signifier, dans sa « contribution à une modélisation de la relation pédagogique », la différence existante entre le travail d'appropriation des connaissances « officialisé dans des structures programmatiques et instituées », et celui d'imprégnation/capillarisation qui

spectateur des états passagers qui constituent son jeu, et développer la réalité permanente d'un soi » (Trocmé-Fabre, 1987, p. 127).

2.2.2.4.5. L'éducation d'adulte impliquée ?

Boutinet pose la question « peut-il y avoir une éducation des adultes sans perspectives de changement, de croissance ? Ou alors n'est-il pas urgent de refonder le sens du terme "adulte" ? » (Boutinet, 2005, p. 10).

Et il est notoire que la plupart du temps l'éducation « prête au sujet la capacité d'entendre une sorte d'appel intérieur, de vocation endogène ; la formation permanente serait ce par quoi il parviendrait, en l'écoutant, à être plus fidèle à lui-même » (Avanzini, 1996, p. 38) car « chacun profite des informations ou des découvertes des autres ; les réseaux intérieurs qui se créent en lui sont complétés par les réseaux collectifs dont il fait partie » (Jacquard, 1991, p. 208) et qu'elle participe du « développement d'un sentiment du collectif en soi » (Clot, 2012, p. 338).

Jacquard annonce également qu' « un homme ne peut être défini seulement par les éléments qui le constituent, cellules ou organes, ni par les métabolismes dont ils sont le siège ; pour expliquer ses caractéristiques les plus essentielles, il faut tenir compte aussi des groupes sociaux, linguistiques, culturels dont il fait partie » (Jacquard, *op. cit.*). Ce que confirme Clot « nous continuons à nous développer à l'âge adulte grâce à la rencontre des œuvres élaborées par nos semblables » (2012, p. 382).

Ce processus d'émancipation, au long cours, se mêle des autres « temporalités éducatives » (Lesourd, *op. cit.*) du sujet, l'incitant alors à « conjuguer son histoire comme développement ipséitaire, au sens de Paul Ricœur, lui permettant de préserver une relation de continuité entre permanence et changement sans laquelle l'historicité du sujet se trouve obérée » (Clot, 2012, p.60).

Les trois auteurs que nous venons de citer, ne laissent pas la question de Boutinet, que nous venons de rappeler, sans réponse. Des perspectives de changement, de croissance existent bel et bien pour l'adulte qui ne cesse pas de croître, que son âge fût déterminé par son état-civil ou par sa subjectivité.

Pourtant, il convient également d'admettre que « sommeillent en nous des émotions souterraines et donc des énergies inemployées, des activités "déliées" pour reprendre

« renvoie aux pratiques surgissant du quotidien » (2009, p. 179). Pour notre part, la première typographie nous permet d'appuyer la place du sujet qui apprend au quotidien dans un espace institué.

l'expression de Clot, qui dans de nombreux cas font obstacle au développement de soi. L'homme est à chaque instant, dit Vygotski, “plein de possibles inemployés” ». (Brossard, *in* Clot, 2012, p. 110) ouvrant l’espace à une autre appréhension de l’adulte.

C’est pourquoi l’auteur de la question du début y répond en quelque sorte lui-même en affirmant que l’« authenticité (…) permet de mieux situer l’adulte comme être spirituel, autonome et inachevé » (Boutinet, 2005, p. 109).

2.2.3. De l’adultisation

A la suite de Karsz, rappelons qu’à la fin du XXème siècle on trouvait encore de telle présentation : « Approche conceptuelle : concept d’adulte et d’adultisation.

On ne saurait définir l’adulte indépendamment de l’adolescent, celui-ci étant en croissance alors que le premier est l’être dont la croissance est achevé. L’adultisation se définit dans les trois domaines suivants :

- économique, par l’acquisition d’un statut professionnel, ou du moins d’une qualification qui permette d’y prétendre et d’assurer l’indépendance financière ;
- affectif, par la construction d’un réseau relationnel propre et la découverte de sources personnelles d’affection, de sorte que le tonus requis pour vouloir vivre ne tienne pas seulement à celle de ses parents et que, pour précieuses qu’elles demeurent, soit acquise la possibilité de s’en passer.
- Psychologique, par l’obtention d’une maîtrise de jugement, d’une stabilité de la volonté et d’une rationalité de la conduite qui, quelles qu’en soient les défaillances, autorisent néanmoins à honorer ses engagements, et à satisfaire à ses engagements assez convenablement pour prévenir les sanctions sociales.

(Serge Raguideau, revue Espace social (septembre 1997, n°3)) » (Karsz, 2014, pp. 136–137).

Le sociologue et philosophe auquel nous faisons référence, développe une argumentation démontrant la limite de cette façon de considérer un processus de façon si tranchée.

L’adulte peut s'autoriser à s'édifier en tant que sujet, auteur de soi-même, non pas comme être vivant, bien sûr, mais comme un être devenant singulièrement lui-même. Rien d'égoïste ou de superlatif à cela, au contraire, l'édification projetée ne s’implante qu’en utilisant le niveau de l'humilité. C’est-à-dire le niveau de la terre (« *humus* » en latin) qui se trouve sous les pas de l’homme qui s’éduque, s’élève, se nourrit. L’adulte se construit, humblement, en

reconnaissant et en préparant la valeur de ce qui est « au-dessous» pour tendre vers le sujet de lui-même par ses actions.

C'est l'humilité de chacun qui participe d' « une sorte de pression géologique diffuse, travaillant obscurément les pratiques et les représentations. Ne nous contentons pas de l'image et appelons carrément la chose par son nom c'est de réflexivité sociale qu'il convient de parler » (Gauchet, 2004, p. 33) avec le processus d'adultisation : devenir adulte à partir du « au-dessous » et l' « en-deçà » pour devenir « au-dessus » voire « au-delà ».

2.2.3.1. De la vie adulte au sein de « notre société de la connaissance »

Aucun auteur de ce début de XXIème siècle ne conteste que « le caractère provisoire (des) situations professionnelles, affectives et familiales successives semble être bien devenu le sort de l'adulte occidental contemporain » (Boutinet & Dominicé, 2009, p. 28).

En faisant référence à une complexité qu'elle décline dans son article, Villemagne constatait, pour sa part, un an plus tôt, que l' « adulte est désormais envisagé sous un angle plus pessimiste » (2008).

Tout individu est de plus en plus confronté à de nombreuses informations qui lui parviennent de toute part (TV, Internet, réseaux sociaux, journaux divers,…). Leur agrégation, leur juxtaposition désordonnée, conduit à l'illusion d'une « société de la connaissance ». Elle fournirait d'elle-même une forme de « quoi penser prédigéré » tendant vers un idéal « numérique » ou plutôt comptable, qu'il est indispensable de rejoindre et d'assimiler en vue du bien-être personnel.

Dans ce contexte, Revault d'Allonnes alerte son contemporain : « notre société de la connaissance ne peut se réduire à la montée du calcul égoïste, du souci du bien-être, du désir de sécurité individuelle qui caractériserait l'atmosphère du nouvel âge démocratique » (2008, p. 8) érigeant au rang de solution individuelle toute tendance ou quête hédonique.

Pourtant, cette dynamique consumériste semble notoirement encouragée à servir le bien commun point de mire prioritaire et tributaire du développement économique et de la « croissance » impulsés par et pour la société elle-même.

Aussi, afin de réserver une place plus digne à la « société de la connaissance » en développement, peut-on, avec Hess, choisir de « sortir des impasses (traumatisantes), des dissociations imposées par le monde d'aujourd'hui » (2009, p. 13) ?

Notre réponse est affirmative, bien sûr ; mais pour y parvenir, il convient de chercher « les conditions qui permettent à chacun d'exister dans une société de plus en plus complexe » (De Gaulejac, 2009, p. 46).

Il devient tout à fait intéressant de rejoindre Houde en reconnaissant que le développement de la vie adulte permet d'examiner qu'avec « la perspective du cycle de vie : le passage même du temps devient le grand transformateur de l'énergie qu'est la vie humaine » (1999, p. 309).

Dès lors, les conditions dont il a été question à l'instant avec De Gaulejac, pourraient correspondre au « capital expérientiel » qui en quantité et en qualité semble plus exploitable à partir de « la décennie du milieu de la vie (35-45 ans) » (Gould). Il est, de plus, pertinent de retenir que dans cette tranche d'âge, l'adulte semble atteindre un moment de sa vie où ce qui devient important recouvre davantage le champ du service à l'autre, du don…

2.2.3.2. Le chantier du développement des adultes

Un adulte en perfectionnement professionnel évolue dans « une situation sociale de développement entre une personne et son environnement à une période donnée du mouvement de sa vie » (Clot, 2012, p. 235). La FPC fait donc partie de ce mouvement.

Dès lors, il ne nous semble pas surprenant que P. Mayen affirme que « dans l'univers de la formation professionnelle, la question du développement des adultes est en chantier » (*ibid*., 2012, p. 289) comme pour remettre de l'ordre à cette confusion du sujet, imagée par Freud « sens dessus-dessous ». Ce chantier profite des échanges et des relations nourrissantes en jeu.

La FPC offre l'opportunité d'un moment constitutif de la compétence attendue et d'une « construction identitaire » (Barbier, 2006), en plus, qui procède d'une adultisation progressive et intégratrice.

Notre époque « postmoderne » questionne de façon critique ce processus ainsi que la manière de gérer les situations que l'adulte rencontre de façon autonome, voire responsable. A ce propos, J. Eneau, dans sa thèse de doctorat portant sur « un modèle d'organisation autoformatrice » développe le concept d' « injonction à l'autonomisation » (2005, p. 18) qui « s'accompagne en même temps d'une augmentation des responsabilités » (*ibid*., p. 19).

Ceci suppose *a priori*, une autonomie constitutive voire identitaire.

Néanmoins, si comme l'exprime Solar « le vrai sujet de l'éducation c'est l'adulte » (Danis & Solar, 1998, p. 129), le discours portant sur la notion de responsabilité, qui pour se vouloir force d'autonomisation « risque » d'en devenir « culpabilisant » ou « narcissique » (tout

dépend de sa vie…). Le retour à l'humilité par le truchement d'une « fertilisation » des facultés élévatrices de la vie de chacun, non pour s'en satisfaire (*cf.* inachèvement) mais pour commencer intimement ou pour persévérer sereinement nous semble promotrice du sujet adulte.

Par le jeu « des échanges inter-individuels, de l'expérience, de la réciprocité et de la parité » (Gourdon-Monfrais, 2001, p. 150), le point de vue des autres, invite l'adulte dans sa formation, c'est-à-dire la formation de lui-même comme sujet. S'instaure alors une forme de « déconstruction » (Derrida, 2007) qui met en scène des positions communes, opposées, contradictoires ou complémentaires et qui sont, en tout cas, d'origine différente puisqu'elles viennent de là où chacun est, parle, écoute et agit. Il est nécessaire de retenir avec J. Derrida que « deconstruction is always on the side of the affirmative, the affirmation of life »[52] (2004).

C'est justement pour cette raison, que ces moments d' « exposition » peuvent rendre « capable de dépasser nos idiosyncrasies individuelles » (Revault d'Allonnes, 2008, p. 79) pour en définitive inventer sa « manière de penser élargie » (*ibid.*) et par suite, s'engager dans la voie d'« une question de réflexion identitaire » (Boutinet & Dominicé, 2009, p. 57) permettant l'assomption de l'adulte grâce au potentiel de la situation de FPC.

Si la formation de l'adulte exploite l'humus des « expériences antérieures », c'est parce que cet humus ne constitue pas la fin en soi d'un apprentissage. Si l'apprentissage permet une fertilisation des potentialités de l'apprenant, il est la conséquence de son éducabilité, de sa formativité. L'apprentissage n'en devient pas moins un compostage qui dans son sens le plus récent (milieu XXe siècle) correspond à un processus de transformation par décomposition. Cette décomposition combine autrement ce qui est déjà là (vécus, expériences, savoirs, connaissances, etc.). Nous rapprocherions-nous de la déconstruction envisagée par Derrida (*op. cit.*) ?

Ainsi, « l'advènement du sujet est un processus qui se développe dans une relation, une co-construction du savoir, une reconnaissance mutuelle, une confrontation à l'altérité » (De Gaulejac, 2009, p. 101).

---

[52] « La déconstruction est toujours du côté affirmatif, de l'affirmation de la vie », il s'agit de notre traduction.

Car l'apprentissage, par essence, est de mémoire d'homme, une spirale vertueuse dans un mouvement alterné d'expansion centrifuge des possibles avec une réciprocité centripète du « fragmenté » créatrice de connaissance de soi et d'unité.

C'est pourquoi, l'apprentissage au sens strict, tel que visé par la FPC ouvre le champ à d' « autres transformations » qui seraient notamment de cette nature « élargissante » ou « spiralaire ». La formation destinée à l'adulte comprendrait-elle aussi une modalité de transformation, dans le sens où l'apprentissage visé transformerait l'acteur en sujet sans exclure celui d'avant l'apprentissage.

Convenons avec Avanzini que « l'adultisation implique, au-delà d'une autonomie parfois seulement apparente l'unification de la personnalité par l'intégration des facteurs auparavant disjoints » (1996, p. 51).

N'y a-t-il pas là, l'occasion de penser à travers le processus d' « adultisation » une sorte de « transition existentielle » (Lesourd, 2006) voire une co-évolution qui doit se prémunir des dangers liés à des « passions débilitantes » hypermodernes et qui enrichirait le sujet de l'humaine condition, de sa « quête constante de liberté » (De Gaulejac, 2009, p. 36) ?

L'éducation destinée à l'adulte apparaît telle une « marche vers sa propre plénitude » (De Rus, 2006, p. 55) de la femme et de l'homme « de métier » dont l'ouvrage majeur est la qualité de sa vie.

Cette plénitude pourrait, par exemple, se décrire par une « unification » de la personne par le truchement d'un « compagnonnage » menant conjointement un « perfectionnement professionnel », un « perfectionnement culturel » et un « perfectionnement humain » associés dans une « promotion mutuelle des sujets personnels » (Labelle, 2005).

2.3. Les territoires de l'éducation et de la formation d'adultes

L'éducation en général et la FPC en particulier ouvrent une grande opportunité d'investir des espaces promoteurs et organisateurs d'actions renouvelées, d'actions perfectionnées et d'actions contributives de la rencontre de beaucoup de monde. D'ailleurs Meirieu l'annonce : « inscrire l'éducation dans la praxis suppose d'accepter l'éducation comme "rencontre" » (2002).

Il apparaît, en effet, que le champ de la FPC conduit à rencontrer de nombreuses personnes, qui présentent chacune pour elle-même et parfois chacune pour tous, des situations pour lesquelles la FPC pourrait être, doit être une réponse, sinon la solution.

En tout cas, ces rencontres se font toujours dans une finalité de création de quelque chose de mieux que ce soit une situation (mais d'abord : où j'en suis ?, où je vais ?), un rapport (mais d'abord : qu'est-ce que je fais ?, qu'est-ce que j'en fais ?), un regard (mais d'abord : d'où je regarde ?, vers où ?)…

Echanger, se présenter, se former, voire s'éduquer et peut-être même s'élever… dans nos connaissances, nos considérations, nos compétences c'est se situer dans un apprentissage comme si nous voulions, nous-mêmes, élargir nos territoires en mesurant le risque de tout égarement.

Nous aborderons les territoires à partir de la notion « éducation » puis par celle de la « formation d'adultes ».

2.3.1. Entrons par l'Education

Dans le cadre de toute formation, l'éducation est à l'œuvre. Les considérations qui vont suivre s'inscrivent sous l'égide des apports théoriques de Reboul (2010) pour son interpellation à la mettre en question : l'éducation, de Labelle (1996) qui montre que l'éducation des adultes correspond à la manifestation réciproque d'une intersubjectivité créatrice de sens, de Meirieu (1996) mettant en évidence, par le recours au mythe, que l'éducation n'est pas une fabrication mais une ambition volontaire du sujet et Vieille-Grosjean (2009) qui donne à voir à travers l'éducation tout à la fois une auto-construction (de soi par soi) et un apprivoisement de l(es)'autre(s) en convocation d'antériorités stimulantes et évocatrices de tournants entraînants, déclenchants voire « itinérants ».

Il est intéressant de reprendre une nouvelle fois l'étymologie du terme dont il est question, tellement elle nous semble indispensable dans le fonds du sens qu'elle constitue.

Education vient du verbe latin *educare* qui veut dire nourrir, élever.

Dès lors la notion d'éducation d'adulte concerne tant l'action qui est exercée sur quelqu'un que le résultat qu'elle produit en terme d'acquisition de connaissances, de valeurs morales, physiques, intellectuelles,… considérées nécessaires voire indispensables au développement social et personnel de l'individu dans son environnement.

Nombre d'auteurs le rapprochent aussi du latin *ex-ducere* pour signifier que l'éducation c'est conduire, tirer, « hors de »…

A l'instar de Labelle, ainsi que nous l'avons déjà précisé, nous ne retenons pas cette seconde proposition car son chemin n'est pas sans écueil pour la compréhension du concept qui intéresse l'humanité entière et l'humanité de chacun. Nous expliquerons pourquoi plus avant dans ce chapitre.

Le concept que nous travaillons ici, nécessite que nous situions, d'emblée et plus précisément, le point de vue d'où nous regardons. En effet, si l'éducation concerne l'humanité entière, nous élaborerons une approche imprégnée par notre culture judéo-chrétienne. Cette culture, même si elle évolue avec son temps, est nécessairement fondée sur des valeurs et une conception de l'être humain qui lui est propre et qui impacte les modes de pensée, les représentations et les comportements collectifs de l'homme occidental (Debray, 2001; Girard, 1989).

Par ailleurs, l'éducation concerne l'humanité de chacun. Cette dernière désigne un ensemble de spécificités (anthropologiques, idiosyncrasiques, éthiques et de croyances) qui fait de nous des êtres humains et que Gauchet recommande de ne pas « enchanter » par les racines de notre culture au risque de soustraire le sujet de son action responsable (Gauchet, 2005).

Nous envisagerons donc l'éducation relativement à l'âge adulte d'un tel « individu systémique ».

Ainsi, nous pouvons en venir au concept de « territoire ». Nous allons situer l'Education dans trois schémas différents. Le premier sera un schéma de temporalité, le deuxième un schéma de dynamisation et le troisième un schéma actanciel.

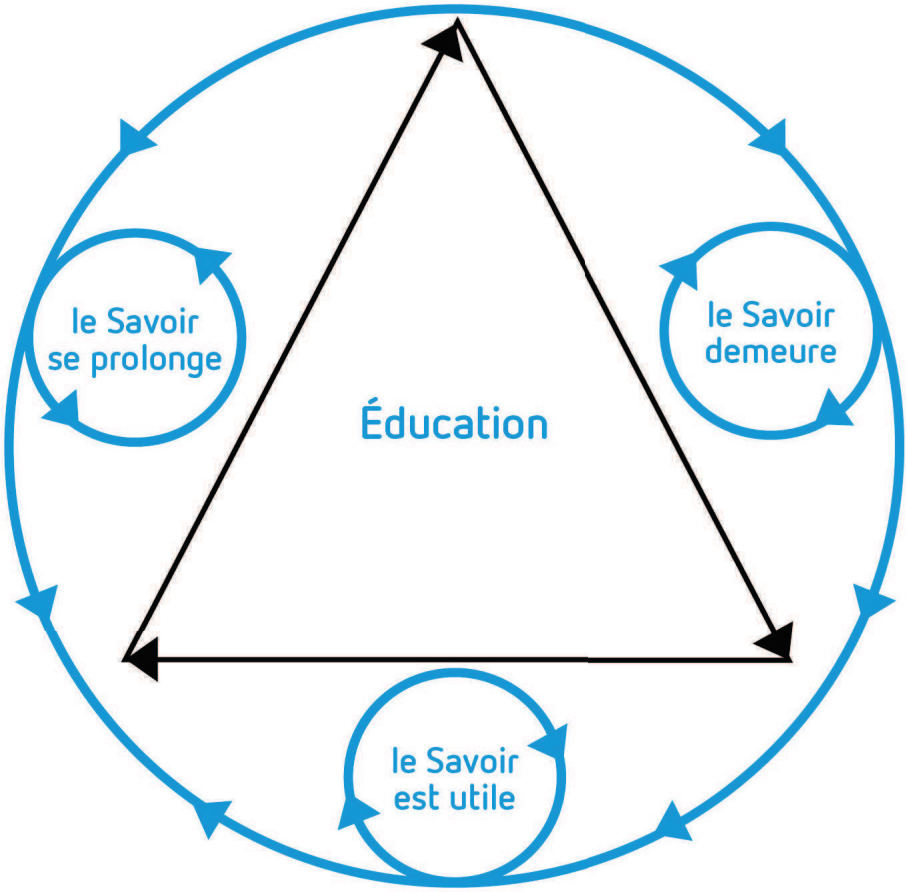
2.3.1.1. Schéma de temporalité

Force est de reconnaître que dans nos sociétés, ce sont « les “sachants” (le participe présent exprimant la connaissance en action, le savoir vécu transmis de génération en génération) » (Delmas-Marty & Massit-Folléa, 2007, p. 60) qui « éduquent » leurs contemporains pour que le savoir demeure, soit utile et se prolonge.

Dès lors, l'éducation s'intègre dans une temporalité ternaire par le désir d'entretenir un « acquis » indispensable (le savoir demeure), par le désir d'agir dans un présent stimulant (le savoir est utile) et par le désir de fonder un avenir anoblissant un possible devenir de l'humaine condition (le savoir se prolonge) (*cf*. Fig. 3, page suivante).

Respectivement, nous retrouvons la phénoménologie en trois catégories de Pierce qui fait ressortir trois « modes opératoires » de la réalité. « Le mode de la priméité : potentialité/possibililé ; le mode de la secondéité : actualité/existentialité, et enfin, le mode de la tiercéité : médiation/loi » (Denoyel, 1999, p. 36).

Figure 3 : Schéma de temporalité



2.3.1.2. Schéma de dynamisation

Pour construire ce schéma, nous nous référons à notre pratique passée de formateur d'adultes ou de jeunes adultes quand nous étions formateur en mathématiques à l'AOCDTF[53]. (Cette nuance est-elle importante ? Ne vaut-il pas mieux être un jeune adulte, adulte ; qu'un « homme fait » en tant qu'adulte trop mûr, pour poursuivre la pensée d'H. De Balzac ?[54])

L'association ouvrière, dans laquelle nous avons travaillé pendant plusieurs années, est présentée par ses membres, ainsi que nous l'avons déjà précisé dans notre approche contextuelle (*cf.* § 1.2.1.), comme une institution de formation ouvrière s'intéressant aux perfectionnements à la fois professionnels, culturels et humains de l'individu.

Nous allons montrer comment ce modèle d'éducation semble s'accorder, dans l'ordre, avec les trois composantes de l'Imaginaire que Barbier propose dans son ouvrage : « *L'approche transversale* » (1997). Il expose, en effet, les dispositions de « l'imaginaire pulsionnel », « l'imaginaire social » et « l'imaginaire sacral » comme les pôles d' « une circulation combinatoire » (*ibid.*, p. 99) permettant de saisir l'entièreté du sujet à partir de ce qui le compose.

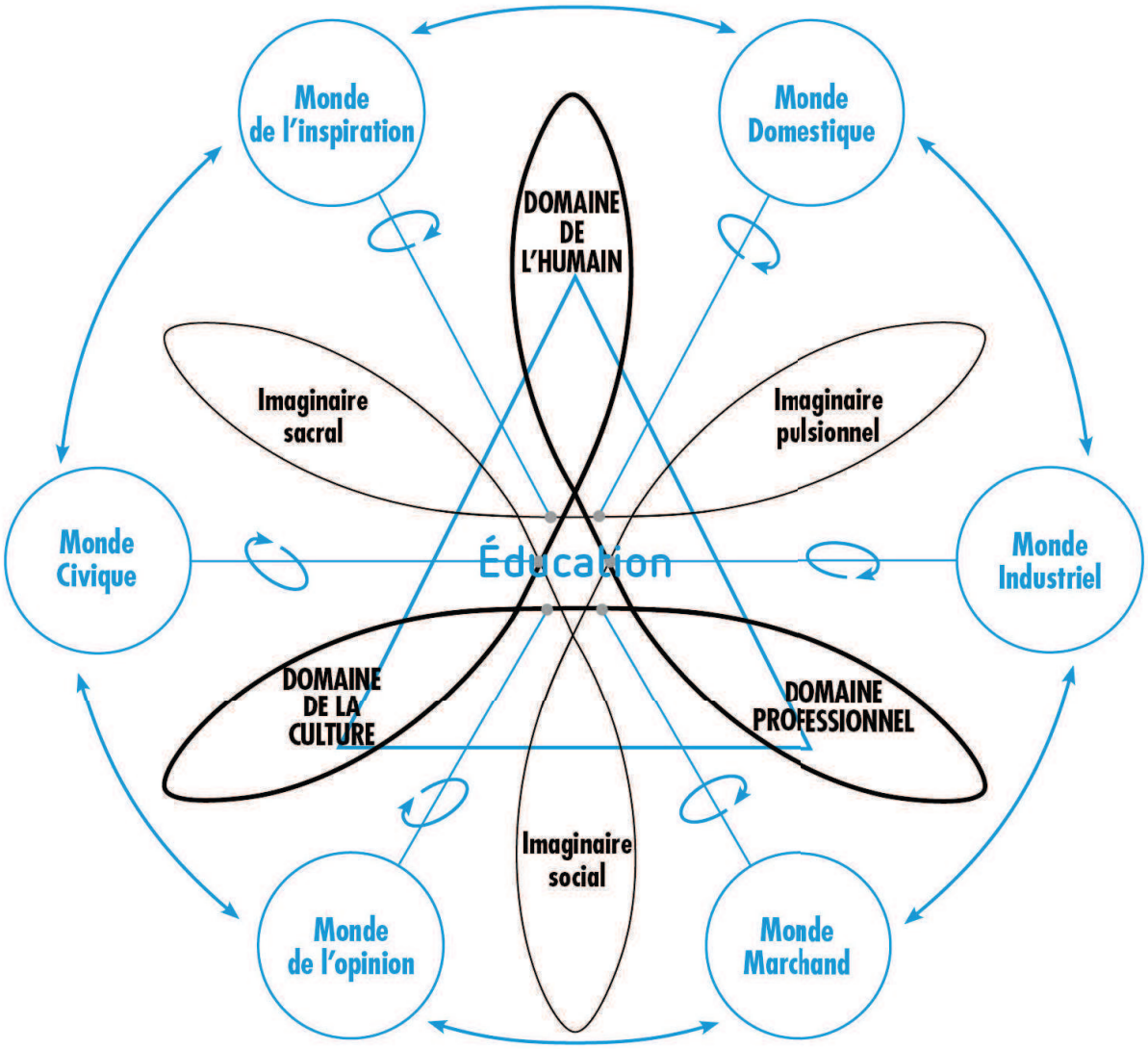
Le schéma suivant propose une modélisation des domaines concrets concernant l'action de l'individu (humain, professionnel et culturel), des pôles imaginaires aidant l'élaboration du sens pour le sujet (pulsionnel, social, sacral), croisés avec la typologie des « six mondes » (domestique, industriel, marchand, de l'opinion, civique, de l'inspiration) proposée par L. Boltanski et L. Thévenot (*op. cit.*). Ces mondes sont des espaces mobiles, émanés de « cités » génératrices de « grands principes supérieurs communs », dans lesquels des objets et des dispositifs permettent aux individus d'argumenter leurs pratiques et de justifier leurs réactions face aux « épreuves » et vicissitudes de l'existence. (Vieille-Grosjean & Solomon Tsehay, 2011, p. 16), (*cf.* § 2.1.2.6.).

---

[53] Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France.

[54] « Rien, ni dans l'expérience, ni dans la nature des choses ne peut donner la certitude que les qualités intellectuelles de l'adulte seront celles de l'homme fait ». « Le curé de village » (de Balzac, 2008, pp. 358–359)

Figure 4 : Schéma de dynamisation



L'imaginaire pulsionnel prend racine dans le dynamisme des apprentissages mobilisant tout le corps et agissant par le métier. Les mondes « domestique » et « industriel » s'y ancrent pour permettre à la personne évoluer dynamiquement.

L'imaginaire social crée le lien entre l'individu et le groupe dans une transmission utile aux deux parties. Les mondes « marchand » et « de l'opinion » s'y relient.

Concernant le perfectionnement « humain » prévu dans le dispositif éducatif du compagnonnage, il semblerait que cette dimension soit touchée intentionnellement lors de leur « parcours initiatique ». Pour ce que « le profane » peut en savoir, suite à notre enquête

l'initiation introduit, progressivement, le récipiendaire dans le monde des symboles[55] et des mythes (l'équerre, le compas, le labyrinthe, la tour de Babel, la légende d'Hiram…) afin de rencontrer un sens existentiel qui se cache sous les apparences…

Alors, si ce domaine humain fournit principalement le terreau de l'imaginaire sacral ce serait, selon nous afin de révéler le sujet à lui-même dans son occupation des mondes « de l'inspiration » et « civique ».

Afin de souligner le caractère explicatif de ce modèle pour l'éducation, il nous semble utile de recourir à l'ouvrage considérable de Amalric : « *Paul Ricœur, l'imagination vive - Une genèse de la philosophie ricœurienne de l'imagination* » (Amalric, 2013). En effet, l'auteur avance qu'il n'y a pas « d'activité consciente de l'Imagination productrice qui ne soit étayée sans le dynamisme inconscient de l'Imaginaire » (*ibid*., p. 465). C'est donc reconnaître que l'Imaginaire est déjà là chez le sujet et constitue la source de l'imagination créatrice. Ce n'est donc qu'après l'Imaginaire que l'activité poético-pratique de l'Imagination[56] peut être évoquée comme étant la recherche de « ce "lieu" où s'entrelacent les deux dialectiques réflexive et pré-reflexive de l'Imagination et de l'Imaginaire » (ibid., p. 472) permettant de donner un sens à l'action.

Ce lieu recherché pouvant, par ailleurs et en même temps, promouvoir une « tension indéfinie du désir à partir de laquelle une certaine émergence de l'être-homme ainsi qu'un certain commencement de l'histoire humaine paraît possible » (ibid., p. 472) et être, ainsi, celui de l'Education de l'adulte.

Dès lors, chacun peut s'engager résolument dans une problématique de l'Imagination productrice entretenue par la rencontre et l'échange conduisant à comprendre que « l'agir est "inter-agir", l'acteur "inter-acteur". La communication manifeste, en situation et dans sa dynamique même, le sens de ce sens partagé, sans cesse construit, oscillant entre la domination des symboles et l'activité interprétative des acteurs » (Gallibert, 2003, p. 122). C'est pourquoi, les mondes investis par l'adulte peuvent entrer en relation, en délibération les uns avec les autres dans le cadre de tout apprentissage réalisé comme adulte.

---

[55] Les symboles sont non arbitraires. Ils résonnent avec un son certes perceptible pour soi mais jamais univoque et définit, *a priori*, conforme pour l'autre.

[56] « - fonction poétique, c'est-à-dire une fonction de représentation étayée sur l'interprétation et le discours
- fonction pratique de l'imagination capable tout à la fois d'éclairer, orienter et dynamiser notre agir » (Amalric, 2012, p. 111)

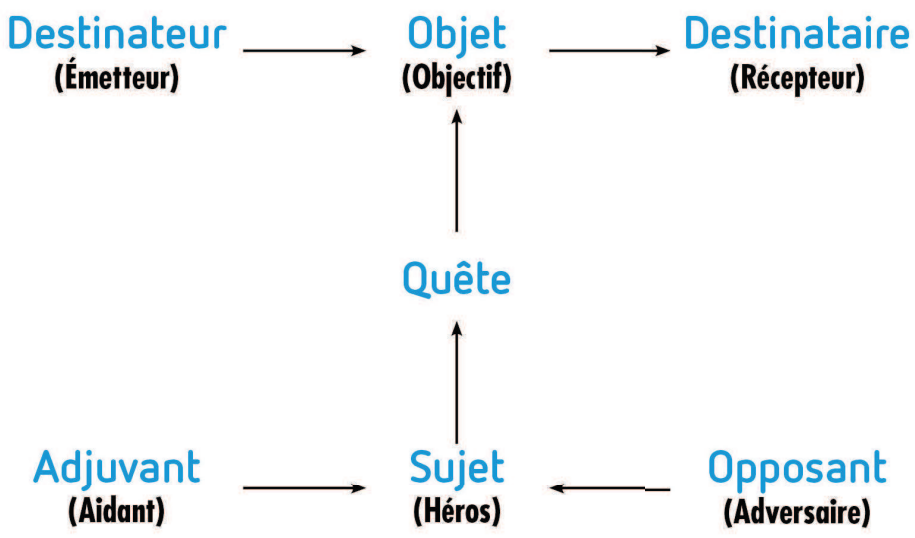
2.3.1.3. Schéma « actantiel » en Education d'adulte

2.3.1.3.1. Généralités sur le « schéma actanciel » de Greimas[57]

A partir du « schéma actanciel » qu'il a créé, A. J. Greimas démontre la structure commune existant dans les récits narratifs. Nombre de linguistes ont appliqué le modèle à des textes majeurs, par exemple : « Candide », « Cendrillon », « Antigone », « Le bourgeois gentilhomme », « Le Petit Poucet », etc.

Et caetera, en effet, puisque ce linguiste et sémioticien d'origine lituanienne et d'expression française, fondateur de la sémiotique structurale montre qu'il apparaît systématiquement que dans ce type de récit le « sujet » est lié à l' « objet » sur l'axe du désir. Le récit va correspondre à la quête de l'objet. C'est le « destinateur » qui charge le sujet de cette recherche pour que l'acquisition de l'objet bénéficie en définitive au « destinataire ». Les deux derniers actants cités sont reliés sur un autre axe : transmission / savoir. La mission est conditionnée sur l'axe du pouvoir entre un pôle « adjuvant » qui contribue à l'accomplissement de la mission et un pôle opposé, « opposant » dont le projet est contraire.

Figure 5 : Schéma actanciel de A. J. Greimas



[57] Nous nous sommes référé au site internet www.signosemio.com (site internet de théories sémiotiques et des théories proches de la sémiotique).

Nous allons utiliser dans le sous-chapitre suivant les propriétés analytiques du schéma actanciel afin de construire une compréhension narrative de la situation dynamique que constitue l'éducation de l'adulte.

2.3.1.3.2. Du schéma actanciel en Education d'adulte

Nous avons une organisation productive (Destinateur) qui recourt pour différentes raisons à ce levier d'amélioration des compétences professionnelles (la formation comme Objet) de ses personnels (ensemble d'individus en situation d'emploi), autour de nécessités de réalisations concrètes (Destinataire).

Une caractéristique déterminante de l'éducation d'adulte est la reconnaissance qu'un adulte de par sa formation de départ (fût-elle des moindres, scolaire, autodidacte…), son vécu multiple, son expérience acquise, sait et pratique des « choses » (Adjuvant) qui le font évoluer dans son environnement (tantôt Adjuvant, tantôt Opposant).

Donc les « sachants » que nous mentionnions, plus haut, éduquent des adultes qui ont des connaissances qui les servent au quotidien. À partir de là, une modalité d'accompagnement (Adjuvant) manifeste une relation éducative fondée sur le respect du savoir de l'autre, cette nourriture, ce pain qu'il apporte et qu'il ne peut dissocier de ce qu'il est pour progresser effectivement !

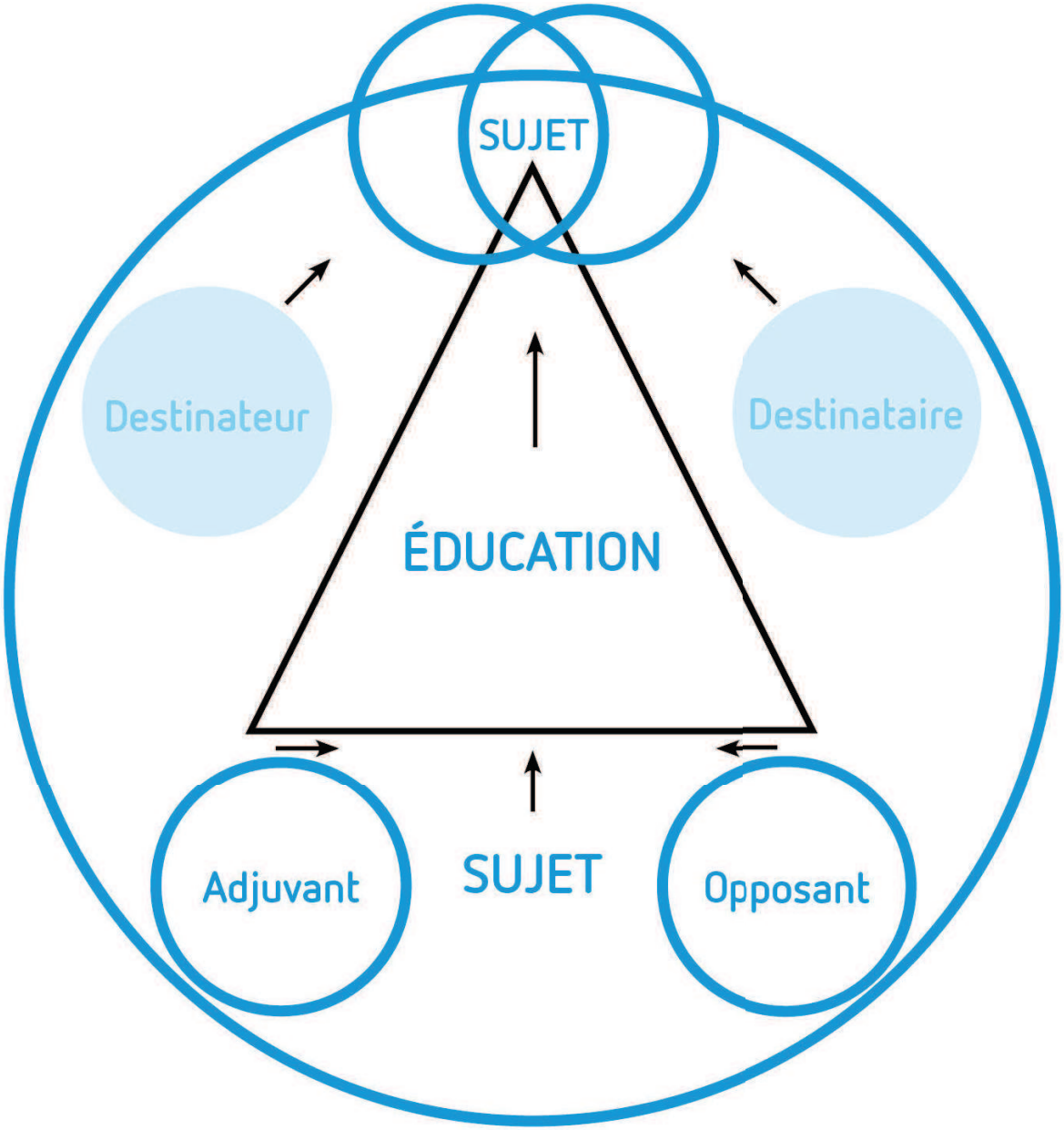
Toute négation de cette réalité (opposant) nuirait à l'objet principalement visé.

Nous pourrions prendre par exemple telle entreprise de menuiserie qui demanderait à l'un(e) de ses collaborateur(trice)s de suivre une formation sur « les escaliers droits » pour assurer la réalisation de nouveaux marchés dans un lotissement, ou bien tel EHPAD qui enverrait quelqu'un(e) à un stage « L'IDE coordinateur(trice) en EHPAD pour satisfaire aux exigences d'organisation des services. Et imaginer tels adjuvants ou tels opposants dans chacun des processus.

Tout au long d'une vie professionnelle, à force de vivre l'acte éducatif tel un accompagnement le sujet pourrait, éventuellement, à un moment donné, entrer en éducation comme on entre dans une quête de soi. C'est ainsi que l'objet *a priori* extérieur au sujet devient le sujet lui-même, lui permettant ainsi d'apprendre à se connaître lui-même par le truchement de l'éducation qui associerait le destinateur et le destinataire devenus sujet de soi entrain de se connaître sur l'axe du désir.

En définitive, le schéma actanciel du Sujet cherchant à se connaître soi-même deviendrait celui que nous proposons ci-après.

Figure 6 : Schéma actanciel du Sujet



2.3.1.3.2. Dé-schématisation et mise en mots

Suivant les schémas précédents, il apparaît que l'éducation d'adultes imbrique un triple rapport qui s'inscrit dans une unité de temps (tout au long de la vie), de lieu (le sujet) et d'action (apprendre à se connaître). Maintenant nous pouvons revenir à la raison pour laquelle nous ne retenons pas la deuxième proposition étymologique (*ex-ducer*e), « en dehors » de sa construction lexicale.

L'éducation, elle-même incluse dans le triple rapport que nous avons décrit, ne nous conduit, ni ne nous tire « hors du » temps, ou « hors de » nous-mêmes, ou bien « hors de » l'action.

Ne semble-t-elle pas nourrir, seulement, une perspective finie d'accomplissement infini ?

Cette interrogation ne trouve pas son fondement dans une utopie. En fait, elle cherche un chemin de réalisation optimiste pour l'Homme.

Et pourtant, notre histoire et notre présent égrènent trop de contre-exemples donnant « presque » raison au poète romain Plaute. L'auteur comique avançait affirmativement au IIIème siècle av. Jésus-Christ, « *Homo homini lupus* » (l'homme est un loup pour l'homme) dans sa pièce « *Asinaria* » (« La Comédie des Ânes »).

Force est d'espérer que l'éducation d'adultes lui répondra sur un ton amical : « T'inquiète pas mon p'tit loup …» pour l'avenir… le devenir…

Probablement, mais à quelle échéance ? Certes, telle est la question. Mais pour autant, selon nous, l'éducation ne conduit pas « hors de… » ; elle nourrit véritablement.

Il advient que l'éducation est existentielle car elle permet de chercher un lieu où la connaissance expérientielle est promotrice du sujet pour fonder la valeur d'une vie, comme son progrès personnel fait progresser l'humanité entière.

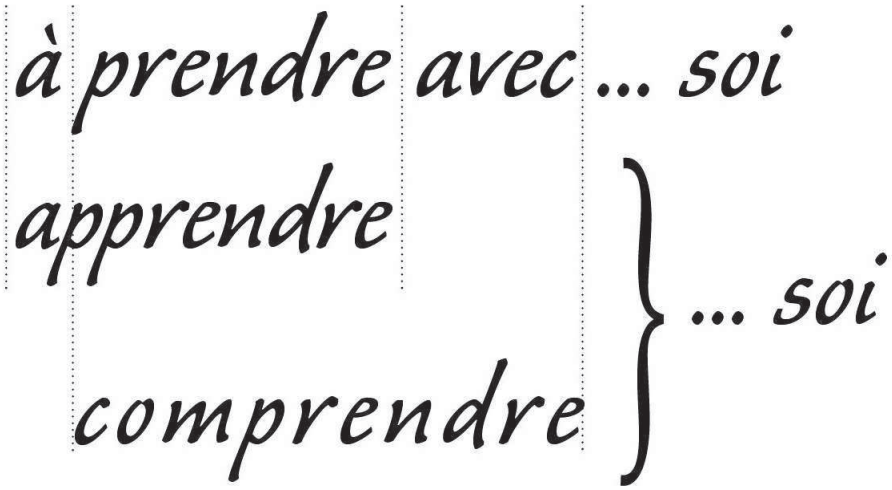
Et nous rejoignons Paul qui annonce : « Là où elle (la relation) se constitue comme contexte, s'y joue potentiellement une transmission d'attitude existentielle (Rey, 1996), ce qui n'est pas sans enjeu » (Paul, 2009, p. 100), nous l'aurons compris.

L'acte d'apprendre quelque chose comme le passage d'une fleur au fruit d'un arbre ne correspond pas, nous semble-t-il, à une sortie hors de l'arbre c'est au contraire un mûrissement qui provient d'une multitude de facteurs liés entre eux puisqu'ils nourrissent, protègent, enveloppent avec attention à la fois l'arbre, la fleur et le fruit.

L'apprentissage, la chose apprise comme le fruit, participe d'un cycle qui se renouvelle et qui sert autre chose que lui même sans pour autant changer de nature (la vie), ni d'ambition (l'existence).

Dès lors, on touche là précisément à la notion de territoire qui éclaire la nécessité d'apprendre pour comprendre, comprendre comme pour dire inclure dans un système avec lequel la connaissance permet l'aventure sans ignorer les topologies investies par l'éducation d'adultes. C'est pourquoi, même à notre insu, nous n'avons jamais fini de grandir quel que soit notre âge. Chercher à comprendre pour apprendre ça dure tout au long de sa vie.
Dans un mouvement d'apprentissage, il y a beaucoup : à prendre avec … soi.

Figure 7 : Apprentissage tout au long de la vie...



Ainsi, il nous semble qu'apprendre pour comprendre comme comprendre pour apprendre dure tout au long de sa vie.

2.3.2. La formation professionnelle continue impliquée

Un bref regard sur les dates marquantes de l'histoire de « l'instruction publique » telle qu'elle a commencé en France, permet de mettre en évidence que la notion d'éducation permanente pour tous les citoyens a émergé de la conscience politique au lendemain de la Révolution française.
Au XIXe siècle ce mouvement se développe en vue d'une démocratisation de la culture et de l'alphabétisation des ouvriers. À partir du début du XXe siècle, force est de reconnaître que le champ de l'enseignement s'apparie avec celui du travail tant pour l'apprentissage initial d'un métier que pour le perfectionnement professionnel des ouvriers et des employés (Dubar, 2008).

Pendant ce temps, il est à noter qu'en dehors des accrocs dus aux différentes guerres qui ont touché la France, l'espérance de vie a augmenté régulièrement et depuis les années 50, elle continue sa progression en même temps que l'effectif global de la population française.

En 1971, l'ambition politique liée à la période d'effervescence économique des « 30 glorieuses » permet la concrétisation d'une loi instituant le financement de la FPC par les entreprises dans un objectif général de formation et de promotion du salarié. Cette loi aboutira à l'insertion d'un livre IX dans le code du travail portant sur « la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie ». A la fin de cette période, le chômage est devenu une problématique sociétale qui depuis est loin de s'atténuer. Devant ce diagnostic d' « unemployment » de la population active, nous pouvons reconnaître avec une équipe de chercheurs en Sciences Politiques, une explication partagée eu égard au « market failure problem in the provision of skills » qui est d'une part « generally attributed to employers' reluctance to invest in transferable skills », et d'autre part « to workers' reluctance to invest in specific skills (…) less likely to invest in specific skills if the risk of loss of employment opportunities that require those specific skill is high » (Estevez-Abe, Iversen, & Soskice, 2001)[58].

Avec l'augmentation de la population française, de l'espérance de vie et de celle du chômage au sein de la population active, la FPC a été régulièrement soutenue par des lois, des décrets et des circulaires précisant les modalités par lesquelles elle doit améliorer son efficacité compte tenu des nécessités de l'emploi et des compétences professionnelles. La loi en date de 2009 aboutit au remplacement du livre IX de 1971 par une 6ème section dans le Code du Travail afin de corriger certaines faiblesses de la loi précédente. « Désormais bien identifiées », ces faiblesses sont exposées dans le rapport consultatif des avis du Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) (Urieta, 2011, p. 26).

Notons que malgré les amendements de 2009, une autre plus nouvelle loi n°2014-288 relative à « la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » a été publiée au Journal Officiel de la République Française (JORF) bien qu'à ce jour[59] la totalité des décrets d'application de ladite loi, ne soit toujours pas publiée au JO.

A priori, cette loi tend à décréter une évolution de principe et d'actions visant à remplacer les « obligations fiscales » par des « obligations sociales ». En d'autres termes, nous passons,

---

[58] Esttevez-Abe & Iversen de Harvard (Massachusetts, USA)
Siskice de Duke University (Caroline du Nord, USA)

[59] Nous finalisons ce texte en date du 25 octobre 2014.

semble-t-il, d'une obligation de financement à une obligation de formation active en vue de « sécuriser » les parcours professionnels des individus afin de promouvoir leur employabilité. Ce remaniement (actions) de pensée (principe) doit permettre à ce « système rénové » d'articuler en somme :

> La formation professionnelle continue (plan de formation), promotion sociale (congé individuel de formation et en partie le droit individuel à la formation) et éducation permanente (une partie du droit individuel et surtout la validation des acquis de l'expérience). Le droit conditionnel à la formation finirait par déboucher sur un droit de formation réellement universel. Une réelle avancée. (Dubar, 2008, p. 179).

Le nouveau texte de loi précise que :

> La formation professionnelle est une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés (…). Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. (Art. L6111-1 du Code du Travail, modifié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – art. 24).

Le même article stipule également :
« Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation » (*ibid*.).
Dès lors, si la formation tout au long de la vie devient une obligation nationale, il y a fort à parier qu'une personne en situation d'emploi pourra de plus en plus et malgré les inégalités d'accès à la formation maintes fois confirmées (Dubar, 2008 ; Urieta, 2011), participer, plusieurs fois, à des actions de FPC qui entrent dans le champ d'application des dispositions législatives. La FPC contribuera-t-elle à l'investissement d'un chemin touchant l'individu

regardant le monde de l'action, de l'être ou du devenir, au moins « tout au long de sa vie professionnelle » ?

2.3.2.1. La formation dans le monde de l'action

La FPC participe donc d'une volonté d'organisation de la cité à partir du développement des connaissances et des compétences professionnelles, en vue d'une progression économico-sociale de l'individu dans son environnement sociétal (Wittorski, 2008) que nous appelons « monde de l'action ». Le monde de l'action participe, pour chacun, d'une situation individuelle à l'égard de l'emploi, de la famille, de la société de consommation et du réseau de relations humaines côtoyé.

Le monde de l'action est celui de l'avoir (avoir l'air, avoir l'heure, avoir une voiture, avoir son bac, avoir un métier, avoir un emploi, avoir une famille, avoir des enfants, avoir de la chance…) et du faire (faire face, faire une erreur, faire de la prison, faire les magasins, faire la vaisselle, faire fortune, faire une loi, faire une œuvre, faire des études…). Le monde de l'action prend corps par le mouvement, l'usage des sens et de l'intelligence.

Dans ce monde, la formation « exploite » la réalité vécue et le potentiel de celui qui est impliqué dans la FPC, il est formé comme un « actif » de la population dite « active ».

La FPC anticipe pour ses bénéficiaires un « je suis formé » d' « acteur ». Dans ce champ, la didactique professionnelle sert l'ingénierie de la formation par l'analyse du travail. Elle revendique, tout autant son statut d'instrument d'apprentissage puisqu'elle s'élabore à partir d'un « retour réflexif sur l'action » (Pastré, Mayen, & Vergnaud, 2006).

La FPC vise donc une évolution individuelle et collective possible dans le monde de l'action ; et pour chaque personne, ce potentiel est bien singulier, bien sien, puisqu'il se fonde sur ce qu'il peut apprendre à agir en situation, c'est-à-dire une « compétence construite » (Jonnaert, 2009) servant à « mobiliser » ses propres « ressources aussi diverses que des opérations de raisonnement, des connaissances, des activations de la mémoire, des évaluations, des capacités relationnelles ou des schémas comportementaux » (Le Boterf, 1994, p. 43) afin d'agir à bon escient en contexte organisé.

2.3.2.2. La formation dans le monde de l'être

Quand on parle de « formation professionnelle continue », nous entendons « formation ». Dès lors qu'il résonne seul, ce terme, nous semble recouvrir un autre potentiel de développement et d'apprentissage relatif à l'existence en tant que réalité vivante et vécue par un individu (Sartre, 1976). Comment ce potentiel se mobilise-t-il ?

L'approche constructiviste de la compétence aborde l'activité de manière qu'elle « porte, non pas sur des objets concrets, mais bien sur les connaissances du sujet mises en interaction avec les réalités physique et sociale, dans lesquelles l'objet à apprendre est rencontré » (Chapitre IV, Jonnaert, 2009). Dès lors, une formation « suivie » en groupe manifeste une réalité pédagogique marquée par des relations interpersonnelles vis à vis d'un savoir à acquérir. Dans cette situation, un jeu d'échos de savoirs et d'expériences professionnelles voire personnelles se met en scène. La réverbération qui se produit touche l'individu dans ses capacités perceptives.

Il s'en suit une réflexion sur soi-même qui ouvre l'espace à l'auto-formation de soi grâce à soi-même, l'autre, dans un contexte et pour un environnement professionnel et/ou social. La formation devient un « je me forme », moi-même, grâce à mon pair.

En effet, par le truchement des interrelations stimulées par des choix pédagogiques qui soutiennent le partage, les échanges, les débats, les mises en situations, les accords, les désaccords, en fait toute sorte de mises en jeu du conflit sociocognitif entre apprenant, l'individu qui se forme écoute la parole de l'autre et dialogue. Il s'agit en fait d'un rapport d'argumentation dans lequel, selon Calori :

> Les acteurs gardent leur point de vue ouvert, laissent leur position évoluer au fil du temps, s'accommodent des contradictions en découplant les problèmes, utilisent la durée du processus, inventent de nouveaux arguments en chemin, se réfèrent à des opinions, des justifications et des critiques, considèrent les contingences des conditions individuelles, sociales et historiques, adoptent un processus ouvert, et s'appuient sur des évidences (Perelman, 1982). L'argumentation ainsi définie est proche de la délibération et semble être la manifestation d'un agir communicationnel. (2003).

Ces situations soulèvent un rayonnement de connexions, déconnexions, reconnexions qui tissent ou retissent une manière d'être professionnelle, partie de l'être au monde des sujets qui se forment eux-mêmes et entre eux en auto et hétéroformation. Ces dispositifs éducatifs sont donc nourrissants ! On peut en ressortir joyeux ou remué mais en tout cas prêt à digérer, mûrir.

Nous pénétrons, ainsi, progressivement dans le « monde de l'être » qui est celui de l'avoir et du faire qui prend sens grâce aux interrelations avec l'autre. Progressivement, l'inter- fait sens sans interférence car le sens produit donne une signification personnelle à son expérience d' « acteur » qui est celle de celui qui existe.

Dans la persévérance, quelle autre territoire la formation pourrait-elle amorcer ? Se peut-il qu'elle libère quelque chose encore ? Mais quoi ?

2.3.2.3. La formation dans le monde du devenir

C'est ici que la FPC « tout au long de la vie » devient déterminante pour comprendre.

En effet, si pour l'homme l'existence a un début, un déroulement et une fin, c'est dire qu'il sait qu'il mourra un jour car le temps le fait passer « de la naissance à la mort » (« De la naissance à la mort », 2004). Cette prise de conscience est le propre de l' « âge adulte » et particulièrement de la période du « mitan de la vie ». Les questions récurrentes : « Qui suis-je ? », « D'où viens-je ? », « Où vais-je ? », ne deviennent-elles pas nodales pour l'homme à ce moment-là ? En tout cas, c'est ce qu'expliquent notamment Vandeplas-Holper (2003) et Josso (2011).

Pour l'homme occidental, forcément empreint de culture judéo-chrétienne, ces questions conduisent à la recherche d'un sens, d'une orientation qui fait appel à la notion de transcendance qui consiste, généralement à envisager un monde donné de « haut », d' « au-dessus ». Néanmoins, se poser la question avec Gauchet d' « *un monde désenchanté ?* » (2007) n'exclut pas, nous semble-t-il, d'en envisager sa pertinence sur le fondement d'une éthique qui appelle « à penser au-delà de soi » comme un « mouvement interne » (Bois & Austry, 2007) émancipateur de son vivant à partir de son vécu réfléchi.

Cette quête émancipatrice permet d'interroger la place du soi. De plus, comme la formation se rencontre « tout au long de la vie », elle s'introduit « naturellement » dans cette région constituante d'une construction identitaire qui prend « forme » dans l'attestation de soi qui « sera tour à tour confiance dans le pouvoir de dire, dans le pouvoir de faire, dans le pouvoir

de se reconnaître dans le personnage de récit, dans le pouvoir de répondre à l'accusatif par l'accusatif : me voici ! » (Ricœur, 1990, pp. 34–35).

La formation ouvre des pistes pour oser devenir soi-même en s'assumant, en « s'attestant » et se reconnaissant perfectible en profondeur, dans son être même. C'est ainsi, nous semble-t-il, que du monde de l'être nous passons au monde du devenir.

Après s'être exposée au sens perceptif dans le monde de l'action, au sens significatif dans le monde de l'être ; dans le monde du devenir, la formation, attend le moment opportun de la recherche du « sens » pour que le sujet « trouve » l'orientation de son intériorité profonde qui est sacrée pour lui-même.

Ainsi soulignons avec Bois et Austry que :

> L'intériorité est habituellement perçue comme une donnée spatiale, le dedans d'une enveloppe quelconque, intériorité s'opposant alors à extériorité. Mais l'intériorité peut aussi renvoyer à la dimension de la pensée, de la réflexion, de l'imaginaire... Un monde privé, cultivé avec soin et qui nourrit son propriétaire, à l'insu souvent du monde extérieur. L'intériorité s'invite aussi à sa dimension spirituelle, qui naît avec Saint Augustin qui enjoignait ses disciples: "Ne t'en va pas au-dehors, rentre en toi-même; au cœur de la créature habite la vérité" (*De vera religione*). Enfin, l'intériorité peut se révéler comme n'étant rien d'autre qu'un extérieur retourné (…) pour souligner que tout fait de conscience, donc intérieur, n'existe qu'en vertu d'un lien avec le monde extérieur. (2007, p. 16).

La formation révèle à l'individu une relation intime avec le semblable dans l'autre et dans soi-même, une sorte d'impulsion à se reconnaître « unifiable », voire à devenir « unifié ». Ainsi, l'identité du sujet se constituerait au-delà du personnel, comme une résurgence du transpersonnel « puisque traversé par une histoire collective qui a franchi nombre de situations » (Clot, 2007, p. 86) permettant « l'éclosion de nouveaux liens sociaux, la perspective d'une fraternité universelle » (Wulf & Danvers, 2003, p. 592).

Dans le monde du devenir, le sens trouvé grâce à l'autre n'est plus la réverbération d'une signification existentielle qui se construit dans le monde de l'être, mais le sens devient le reflet d'une image qui donne une orientation à la vie qui va au-delà de l'expérience concrète et immédiate (Kolb, 1984). Faut-il pour autant s'arrêter ? Pourquoi donc ?

Ne faut-il pas saisir la « formation au devenir » pour avancer vers une perfection qui n'est que quête d'humilité, d'égalité, de liberté et de fraternité ? Une perfection sans cesse à conquérir c'est-à-dire jamais acquise.

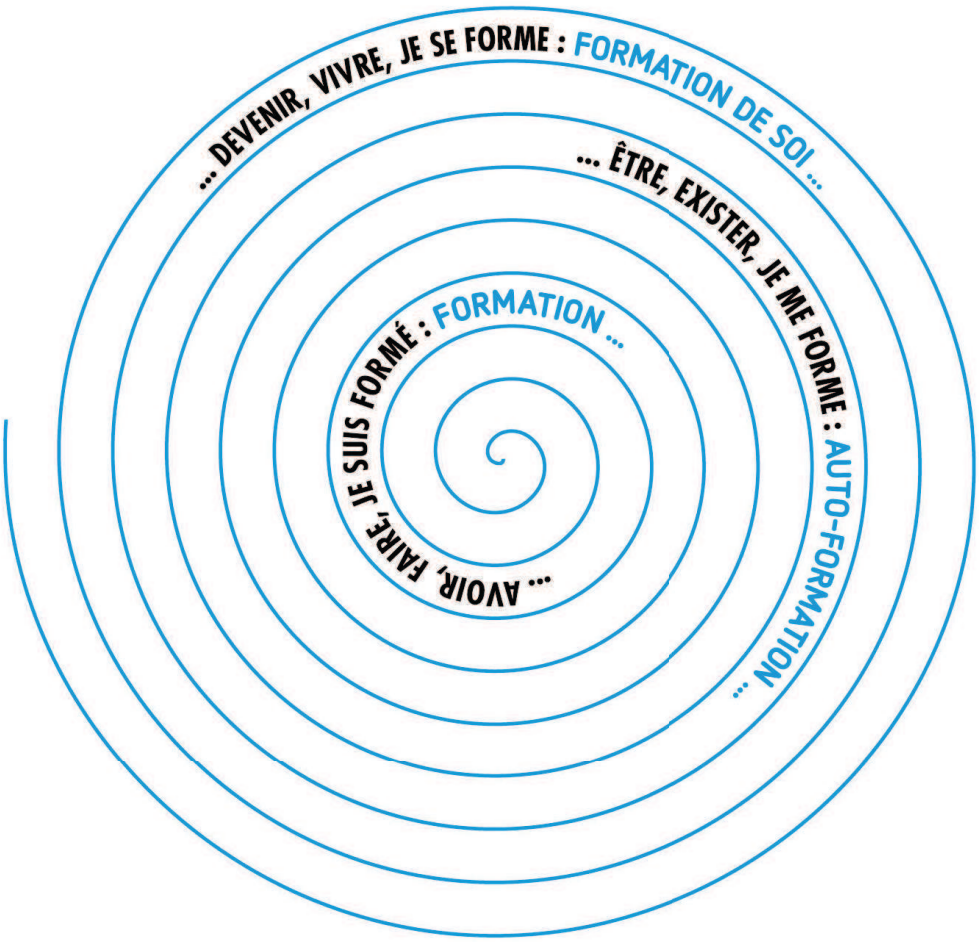
La formation au devenir est vraiment celle qui permet de monter les marches de l'escalier qui ne s'arrête pas (Barth, 1987, p.120)…, car elle se prolonge vers la perfection que nous venons de considérer.

Dans ce territoire plus discret de la formation, celui qui se forme atteint une idée de la complétude qui n'est pas de l'ordre de l'achèvement mais seulement une ouverture au devenir infini qui est une unité constituante de l'altérité par la formation de soi, c'est-à-dire la reconnaissance « soi-même comme un autre » (Ricoeur, 1990), un « je qui se forme » par le semblable, immanent et transcendant à la fois et qui ouvre vers « un ad-venir du sens de l'existence, traversé par le secret désir d'en dépasser l'absurdité » (Labelle, 1996, p. 135).

Ce « je qui se forme » aide à survivre vers sa Sagesse.

A partir de là, nous pouvons décrire le mouvement centrifuge en spirale de la formation qui tout au long de la vie mène vers l'extérieur un « moi » individuel à tendance « égotique » et qui remet l'être au cœur du soi par le truchement d'une force centripète accompagnant un retournement existentiel.

Figure 8 : Le mouvement centrifuge en spirale de la formation



2.3.2.4. La raison d'une mise en garde

La formation concerne les mondes de l'avoir, de l'être et du devenir qui n'ont pas de limites définies mais en tout cas un ordre, un « sens » directionnel en quelque sorte.
Notre approche a consisté à montrer que la formation transforme ses effets sur la personne. Pour nous, la formation contribue potentiellement au développement de l'individu qui évolue, s'il le désire dans le sens d'un retournement vers soi afin d'atteindre une intériorité immanente et transcendante.
Dès lors, on conçoit facilement le risque éminent mais non immanent de « dérive sectaire » dans le champ de la FPC contre lequel la MIVILUDES (Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires, 2012) met en garde le citoyen.
En effet, quand la formation concerne si dignement tout individu par sa seule force émancipatrice, on peut imaginer comment des organisations peu scrupuleuses de l'identité humaine dans sa souveraineté convoitent d'utiliser ce potentiel pour nuire aux personnalités en situation d'accueil de savoirs, d'ouverture à l'autre et de quête personnelle.
Les territoires de la formations seraient les espaces du sujet humain potentiellement impacté par la formation.
Dès lors, il vient le moment d'aborder comment ces éléments impactent la qualité de la formation.

2.4. La qualité en question dans la formation de l'adulte

2.4.1. D'une première acception de la qualité

Proposition 1 :
Dans le cadre des stages suivis en formation continue, l'acte d'apprendre contribue pour tout apprenant adulte à augmenter ses capacités d'action par l'assimilation de données extérieures aptes à enrichir la « qualité » de son activité professionnelle.

Quelle que soit la position de l'adulte dans l'entreprise, il évolue dans un contexte qui participe d' « une démarche d'amélioration continue de la qualité » (Certifications ISO, AFNOR, Certification de la HAS, Evaluation Externe de l'Anesm, etc.).
Dans le monde économique et commercial actuel, que ce soit dans un cadre à but lucratif ou associatif, la référence à « la qualité » est devenue une exigence incontournable.
Elle se rapporte à une norme et un référentiel spécifique qui permet la mesure des écarts identifiés à une norme professionnelle qui sert de référence à l'ensemble des partenaires impliqués dans un échange de biens ou de services. De là, sont définis, prioritairement, un certain nombre d'objectifs organisationnels parmi lesquels la « FPC » peut être l'un des moyens choisi pour s'approcher au mieux de l'exigence du professionnalisme visé par la norme. L'analyse pourrait, aussi bien, pointer la nécessité d'une réorganisation, du recours à l'embauche d'un type de qualification donné ou bien de l'acquisition d'un matériel plus adapté, par exemple.
Cette acception de la qualité est la plus courante actuellement.

2.4.2. D'une seconde acception de la qualité

Néanmoins, la notion de qualité nous confirme, autrement, dans l'espace de compréhension du « sujet se cherchant ».
En effet, une approche de l'étymologie du terme sur le site Internet du « Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales »[60] montre que le nom commun « qualitas, -atis », créée par Cicéron, se traduit par « manière d'être ».
Ainsi, notre proposition 1 devient :
Proposition 2 :
Dans le cadre des stages suivis en formation continue, l'acte d'apprendre contribue pour tout apprenant adulte à augmenter ses capacités d'action par l'assimilation de données extérieures aptes à enrichir « sa manière d'être » à travers son activité professionnelle.
Il apparaît donc, expressément, que dans le cadre que nous réfléchissons « tout apprentissage se situe dans un contexte qui déborde largement le cadre de l'activité cognitive » (Labelle, 1996, p. 110).

[60] www.cnrtl.fr

La qualité de son travail réfère autant à des contenus spécifiques à connaître, à appliquer, voire même jusqu'à évaluer ; qu'à « une manière d'être » qui constitue un ensemble de choix parmi un vaste champ de possibles. Peut-on prétendre, alors, qu'une « manière d'être » voisine avec un désir d'être ? De Gaulejac évoque une relation participante de l'intériorité de l'adulte à partir de ces deux modalités. L'enrichissement de sa manière d'être perce le désir d'être du sujet.

En effet, il l'annonce : « ce désir d'être n'est accessible que par des désirs de "manières être", qui nous renvoient à la notion d'habitus, inscrivant par la même le sujet dans l'histoire » (2009, p. 107).

La formation ne fige personne dans ses déterminismes, elle permet une croissance de « la capacité du sujet à prendre ses distances face à ces significations qui ont été déposées en lui » (*ibid*., p. 108). C'est pourquoi, poursuit-il :

> Son "désir d'être" le pousse à explorer d'autres possibles, à trouver la jouissance et la complétude dans des formes de réalisation de soi qui le poussent à se créer et à s'affirmer comme être singulier, à advenir en tant que sujet. (*Ibid*., p. 113).

2.4.3. De « l'homme total » à la place qualitative du savoir

Comme les apprentissages sont pluriels (Labelle & Eneau, 2008), il apparaît à C. Gohier qu' « aucun projet éducatif ne saurait donc faire l'économie de l'un ou l'autre langage [de la qualité] et de leur nécessaire maîtrise, *a fortiori* dans le monde fragmenté, complexe et hybride qui est le nôtre » (Gohier, 2003, pp. 20–21). Contemporain de ce monde, « l'Homme fragmenté peut retrouver le lieu de son unité, celui du sens » (*ibid*., p. 22).

Dès lors les apprentissages réalisés rendent, vraisemblablement, capable d'affronter la fragmentation de son vécu pour relier, se relier, se composer en défragmentation. La constance humaine est de cet ordre et elle s'adresse en finalité à « l'homme total » qui se trouve sans cesse confronté au changement.

C'est à la lumière des travaux portant sur la « théorie des moments » que Hess (2009) a poursuivi après Lefebvre, que Daoud avance :

> Si l'homme total fait beaucoup de choses, c'est qu'il se laisse porter par l'énergie de la vague, tel un surfeur. L'homme total ne contrôle pas plus le monde, que le surfeur

> l'énergie de la mer. Il n'y a pas de volonté de pouvoir de contrôle, seulement une prise en compte de l'énergie, et de ce qu'elle permet de développer à l'intérieur de la personne. Tendre vers la totalité, ne s'atteint jamais. (…). La totalité, que nous cherchons à définir, donne une place à l'affectivité, à l'intelligence, à la joie et à la souffrance. Cette totalité fait sa place à l'œuvre, car comme le dit Henri Lefebvre, l'œuvre de l'homme c'est lui-même ! L'accomplissement de l'homme total est, aussi, l'œuvre de l'ensemble de l'humanité, dans l'ensemble de son histoire, et la fin de l'histoire, disait Hegel. Chez R. Hess, il y a toujours cette conscience de la dimension historique de chaque acte posé. Se poser, se créer, s'inventer, c'est la liberté de l'homme. (2012, pp. 197–198).

Ceci étant, il nous semble que la « théorie des moments » fournirait un paradigme compréhensif occidental, à l'annonce suivante de la Sagesse du Bouddha : « il n'y a rien de constant si ce n'est le changement » en vue de l'éducation d'un homme ou d'une femme tout au long de sa vie.

Le changement et la constance renvoient l'homme, à la question de « son temps » qui serait une dimension vivante propice à l'exercice de la subjectivité, de sorte que la temporalité existentielle permettrait à la subjectivité de poser un regard à la fois personnel et transpersonnel sur le changement et la constance.

Ainsi, il se dégagerait d'une part, la « subjectivité personnelle » dans le sens où E. Morin l'explicite telle « une computation de soi, à partir de soi, en fonction de soi, pour soi et sur soi » que le même auteur simplifie en « auto-égo-centrisme » (Morin, E., (1986). *La Méthode*. T. III. *La Connaissance de la Connaissance*. Paris : Seuil., cité *in* Barbier, 1997, p. 37). P. Ricœur évoque lui « le sujet-idem » ou encore « la mêmeté ».

D'autre part, la « subjectivité transpersonnelle », comme forme promotrice de soi, elle correspond chez J.-M. Labelle à une invention de soi, proche d'une « auto-hétéro-genèse » (Labelle, 1996, p. 172) qui appartient alors au champ sémantique de la maïeutique. L'émergence du sujet serait suscitée par la relation conjuguée de soi, de l'autre et de l'autre en soi. Ici P. Ricœur avance « le sujet-*ipse* » ou « l'ipséité ».

M. Souto tente une synthèse des deux voies en proposant que l'on est « sujet à la fois de la subjectivité et de l'objectivité, sujet qui comprend alors l'autre extérieur, l'autre en lui et soi-même dans les autres, à partir d'une réciprocité qui le modifie » (Barbier *et al*., 2009, p. 541) et qui l'encourage dans sa manière d'être qu'il choisit de faire évoluer ou non.

Dès lors, nous nous demandons avec De Gaulejac :

> Quels enjeux sont à l'œuvre lorsque le sujet prend conscience qu'il n'y a pas d'autres fins à l'existence que celle qu'il se donne ? Comment comprendre les jeux du désir et social dans ce travail du sujet pour exister ? Comment l'individu fabriqué socialement peut-il advenir comme sujet (De Gaulejac, 2009, p. 39) de son choix, ajoutons-nous ?

Avec ce genre de questionnement, il est sans doute « capital » de montrer que « la formation n'est pas condamnée à occuper une place marginale ou à être détournée de ses finalités uniquement pour des raisons de rendement économique ou de stabilité sociale » (Boutinet & Dominicé, 2009, p. 84). Dès lors, « faire remonter le défi de la formation à la surface des enjeux sociaux actuels n'est-il pas une exigence dont dépend en définitive l'avenir de l'humanité » (*ibid*., p. 84) ?

La FPC peut contribuer à construire une « manière d'être » dont le projet serait de « chercher des réponses possibles » dans sa propre intériorité.

C'est pourquoi, le positionnement qualitatif à l'égard du savoir est très différent de celui qui suffirait à « trouver une solution à un problème ponctuel ».

2.4.4. De l'expérience en FPC

Si une formation pour adultes dans l'emploi est suivie en vue de son perfectionnement professionnel, nous entrons « en présence d'un domaine d'une importance considérable pour l'adulte, celui de l'expérience car à tout moment l'homme n'est jamais que l'humus de ses expériences antérieures » (Labelle, 1996, p. 121) qui seraient dans la situation qui nous intéresse en priorité, leur dimension expérientielle liée au contexte professionnel.

L'expérience professionnelle se construit pour chaque individu comme une opération d'échange, d'incorporation entre deux systèmes à la fois autonomes et associés.

Le premier correspond au système « organisationnel » qui revendique l'utilité d'un certain professionnalisme et le second est « personnel » en proie à sa subjectivité en tant qu'acteur d'autant que celle-ci relève d'une disposition de l'esprit guidé par sa « conscience ».

Il apparaît ainsi que l'expérience professionnelle « articule ainsi étroitement l'espace "micro", (l'individu "en prise" avec la situation) et l'espace "macro" (l'organisation, le social au travers du dispositif proposé et de ses enjeux) » (Barbier *et al*., 2009, p. 792).

C'est pourquoi, si dans ce cadre un besoin de formation émerge c'est que la formation constitue une ressource « devant » contribuer, peu ou prou, à une cohésion entre le « micro »,

l'acteur dirions-nous, qui doit maintenir ou développer son niveau de compétence professionnelle et le « macro » qui doit garantir le professionnalisme qu'il met au service de la production de biens ou de services. À partir de ce point de vue préliminaire, un groupe de « micro » dont la taille est comprise, ordinairement, entre 6 et 12 adultes, est réuni parce que chacun des participants rencontre un besoin similaire de perfectionnement pour satisfaire aux nécessités du « macro ». Ce « rassemblement » d'acteur autour d'un dispositif éducatif approprié va créer de l'apprentissage.

2.4.4.1. De l'art d'accompagner l'adulte dans l'apprentissage

Force est de reconnaître que lorsqu'on questionne la formation d'adulte à partir des publications actuelles, la pédagogie, si elle n'est pas absente est pour le moins « contenue » dans son utilisation. D'ailleurs, Hameline cité par Malglaive ne disait-il pas : « il n'y a pas de pédagogie des adultes » (Malglaive, 2005, p. 32) ? C'est pourquoi, l'on parle le plus souvent d'éducation des adultes ou encore de formation des adultes et quelquefois d'andragogie.

C'est à partir de ce constat trivial que nous allons mettre la notion de « pédagogie » en discussion pour en démontrer, selon nous, sa validité pour l'adulte.

2.4.4.1.1. L'étymologie

Naturellement, si l'on se réfère à la racine grecque du mot, l'adulte en est bien loin. En effet, il est composé de *païdos*, enfant et de *agogeïn*, conduire.

Dans l'Antiquité, le pédagogue était ordinairement un esclave qui conduisait l'enfant à l'école, le « temple du savoir » où le *didactikos*, l'enseignant exerçait. Tout en soulageant l'enfant de l'effort du port de ses affaires, le pédagogue lui faisait répéter ses leçons et faire ses devoirs à l'aller comme au retour.

Ce repérage étymologique permet de décrire le mouvement d'un enfant qui va à l'école pour apprendre tout en étant conduit, accompagné, guidé par quelqu'un d'autre. L'enfant ne s'y rend pas seul.

Le pédagogue et la pédagogie sont donc impliqués dans l'apprentissage et la formation.

Avec le temps, la pédagogie est devenue l'ensemble des principes et des méthodes qui permet d'apprendre. La didactique se concentrant sur les spécificités scientifiques

relatives aux contenus à faire apprendre quand bien même ceux-ci concerneraient des compétences professionnelles issues de la réalisation d'une analyse scientifique du travail (Pastré *et al*., 2006).

Par ailleurs, si longtemps, on a pu croire que la finalité de la pédagogie était l'art d'enseigner aux jeunes générations, Bourdieu nous rassure quand il répond à Métaillé[61] que dans le cours d'une vie « on est toujours le vieux ou le jeune de quelqu'un » (Bourdieu, 1984), si bien que l'on puisse comprendre que « la "jeunesse" n'est qu'un mot ». À 43 ans, nous le comprenons bien.

Dès lors, peut-on étendre, sans difficulté, l'usage de la pédagogie au champ de la formation des adultes ?

2.4.4.1.2. Observation distanciée

Nous évoquions plus haut la situation ordinaire, dans l'antiquité grecque, d'un enfant qui se rend à l'école, temple du savoir conduit, accompagné, guidé par quelqu'un d'autre, le pédagogue.

Si nous prenons de la distance avec cette situation pour n'en retenir qu'une image, nous distinguons deux personnes marchant ensemble dans un environnement fréquenté en vue de procéder à un ou des apprentissages.

Et cette image, nous rapproche des symboles…

Osons, pour cela, une incursion dans le champ de la sémiologie qui nous conduira à préciser à travers trois de ses notions clés la force de la pédagogie au sein des âges de la vie. Les notions auxquelles nous pensons sont celles de référent, de signifiant et de signifié (Jacquinot, 2012).

D'abord, le référent permet de dégager la situation réelle, la réalité physique observable. Dans le cas présent, deux personnes marchant ensemble, cartable à la main pour l'un (le pédagogue) à destination d'une école.

Puis, le signifiant constitue la représentation « perceptible » de la situation observée. Deux personnes différentes et ensemble près d'une école.

Enfin, le signifié correspond au concept représenté (« non perceptible »). En l'occurrence : un accompagnement vers le savoir.

[61] Entretien avec A.-M. Métailié, paru dans « Les jeunes et le premier emploi », Paris : Association des Âges, 1978, pp. 520-530 et repris dans l'ouvrage que nous citons.

Les éléments saillants, déterminants, essentiels de la pédagogie n'émergent-il pas ainsi ? À savoir, deux personnes différentes cheminant ensemble près d'un but ?

Cette prise de distance avec le terme et surtout le retour que nous faisons vers lui, montre que la pédagogie est, avant tout, une relation interpersonnelle, un temps partagé dans un environnement en vue d'apprendre.

Aussi, la pédagogie ne semble-t-elle pas « indépendante » de toutes considérations de sexe, d'âge, d'endroit précis, de niveau de départ…? La pédagogie est ce qu'elle est, sans ces caractéristiques ; somme toute, elle s'inscrit dans une nécessité (l'éducation, la formation) qui consiste à prendre en compte, à comprendre les spécificités de la personne qui vient avec le projet d'apprendre, dans le respect d'un programme, d'objectifs, d'un séquençage, de moyens et d'une durée.

Ordinairement, une intervention pédagogique favorisera la rencontre de plusieurs individus dans un groupe. Cette organisation nécessitera de la part du pédagogue qu'il s'assure d'un certain nombre de critères apte à satisfaire le projet d'apprentissage de chacun.

Alors, la pédagogie pour adultes aura de sensiblement différent avec la pédagogie pour enfants, ce que la pédagogie pour enfants « dys-» à de sensiblement différent avec la pédagogie pour enfants précoces, ce que la pédagogie pour enfants hospitalisés à de sensiblement différent avec la pédagogie pour enfants en sport-études, ce que la pédagogie pour sourds-muets a de sensiblement différent avec la pédagogie pour malvoyants, ce que…, etc.

À savoir, l'aptitude du pédagogue à tenir compte des capacités des apprenants « identifiés ». Concernant des adultes en situation d'apprentissage ou de perfectionnement, les capacités en question mobiliseront davantage leurs expériences.

L'intention motrice de l'action du pédagogue sera de conduire ou plutôt de « guider », les apprenants, à partir de ce qu'ils sont en vue de leur(s) propre(s) réalisation(s) future(s) en tant qu'être désireux de connaître plus que ce qu'ils savent déjà. Les apprentissages ainsi réalisés, nourrissent-ils un sentiment d'efficacité personnel (Bandura, 2007), non pas pour faire face mais plutôt pour tenter de faire autrement avec la constellation des problèmes rencontrés ou susceptibles d'être rencontrés dans le cours d'une progression par le truchement d'un apprentissage réalisé en vue d'une amélioration visée ?

La pédagogie est une ouverture à l'autre, une disposition inventive à créer une approche formative utile à l'autre en vue de l'atteinte des objectifs qu'il s'est lui-même fixé. Par là, nous rejoignons l'accompagnement qui se présente tel un facteur d'émancipation et de responsabilisation (*cf.* § 2.3.1.3.2.).

2.4.4.1.3. De la pédagogie pour l'adulte

Pour autant, les adultes peuvent être effectivement gênés par cette image que nous venons de rappeler, puisque le bénéficiaire de cet « ensemble de principes et de méthodes », fortement marqué par son étymologie est, *a priori*, un enfant.

Bien que déjà utilisé avant, c'est au début des années 70 que Knowles consacre le terme d' « andragogie » (1990) pour rassembler les caractéristiques particulières de l'apprentissage des adultes. On y reconnaît, *aner*, l'adulte et le même *agogeïn*, conduire. Ce néologisme, d'alors, devant « spécifier », pour l'adulte, la pédagogie destinée à l'enfant et à l'adolescent.

Il apparaît que la relation entre la formation d'adultes et la « pédagogie » ne va pas de soi. Elle a dérangé, dérange et interpelle encore.

Nous pouvons comprendre le souhait d'écarter, surtout au début de ce mouvement aux enjeux majeurs, le risque de malentendus inhérent au mot lui-même car « le sens que nous accordons aux mots commande en retour la perception des choses que nous décrivons avec ces mots » (Ardoino, 2004, p. 73). C'est pourquoi, parler, « sans états d'âme » de « pédagogie des adultes » aurait fait courir le risque de la reproduction d'un modèle classique peu démocratisant, sans montrer d'emblée l'attachement au principe de la prise en compte « charnelle » de l'adulte pour ce qu'il est honorable, à travers :

- l'aggravation des difficultés qu'il assume (chômage, rapidité du changement) dans une société post-moderne : « je suis impliqué »,
- son vécu, qui à l'échelle d'une vie, dispose à un « je m'implique » valorisant et,
- une responsabilité de transmettre une dose de son expérience comme un « j'implique » accueillant et reconnaissant pour ce qu'elle devient.

Dès lors, nous reconnaissons à partir des trois modes d'implication décrits par Barbier une perspective « noétique » (1997, 2007) entendue comme une capacité de « reliance »[62] à savoir, une forme de « compréhension complexe (…) multidimensionnelle » (Le Moigne, 2008, p. 182) englobant sans les confondre les dimensions épistémologiques, politiques, éthiques voire spirituelles du monde dans lequel nous vivons. Dès lors, « la compréhension porte en elle une potentialité de fraternisation qui nous invite à nous reconnaître comme enfant de la Terre-Patrie » (Morin, 2005, p. 115 ; cité par, Le Moigne, *ibid*.).

[62] Bien que ce concept a été élaboré par le sociologue M. Bolle de Bal afin d'enrichir ses représentations des « relations sociales », J.-L. Le Moigne (2008) considère que c'est E. Morin qui en est le génie pour son appropriation dans le champ épistémologique de la philosophie.

Près d'un demi-siècle plus tard, l'andragogie ne fait pas l'unanimité dans la communauté scientifique des sciences de l'éducation, d'autant plus que la valeur de la formation tout au long de la vie qu'elle a voulue expliciter vole, aujourd'hui, de ses propres ailes.
Désormais, on parle préférentiellement de « formation d'adultes » ou d' « éducation des adultes » pour décrire le champ d'accompagnement dont l'objet spécifique est la relation éducative propice aux apprentissages des adultes. La pédagogie d'adultes perpétuerait, de son côté, non seulement, l'art de « guider » vers le savoir, mais aussi que c'est de son intention globale que découle la création de circonstances favorables, dans un temps donné, pendant lequel les protagonistes s'engagent dans une relation qui grâce à la dissymétrie des acteurs permet un échange authentique dans « l'agir communicationnel » pour dégager des instants propices à la construction de soi.
C'est aussi cette dissymétrie qui provoque la rencontre de l'altérité et du semblable vecteur du sens de sa vie et saisissable quand le sujet sera prêt en profondeur.

2.4.4.1.4. De l'accompagnement pour l'adulte en formation

Nous pouvons revenir maintenant à la formation du « compagnon ». Elle peut étoffer l'accompagnement d'un sens éminemment éducatif.
Admettons que le compagnon est celui qui mange son pain avec un autre. C'est bien ce sens académiquement admis que nous agréons au rang de propédeutique de notre étude. Dans la relation le compagnon ne mange pas seulement son pain avec, mais il tente de le partager aussi… Ainsi, il ne mange pas seulement, il nourrit !
Afin de réaliser cette opération de « nourrissage », le compagnon va vers (*ad*-) l'autre pour se faire accueillir. Ce « nourrissage » requiert évidemment une réciprocité d'intention. En effet, l'autre doit rester avec (-*cum*-) celui qui vient vers lui. C'est par l'intermédiaire d'une relation ainsi établie (*ad-cum*) que le compagnon va faire passer (transmettre), à tout le moins, une partie de son pain. L'*ad-cum*-pagnement devient donc la relation de celui qui va vers (-*ad*) l'autre avec son pain et celui qui accueille se met avec (*cum*-) lui, c'est alors que le premier va pouvoir partager, lui transmettre quelque chose pour le nourrir, en somme l'éduquer, voire l'élever au rang de ses propres appétits de connaissance et réciproquement.
Par contre, si –*ad* et –*cum*- ne se lient pas ; il resterait d'une part, « l'adpagnement » se gargarisant d'autant de vœux pieux d'un métier malgré tout autorisé ; et d'autre part, le

« compagnement » qui consisterait à résister avec ses savoirs et savoir-faire comme des dogmes.

Aucun de ces deux mots n'existe dans le vocabulaire de la pédagogie… Le premier ne relèverait que d'un jeu de séduction et le second mimerait sans réalisme une dramaturgie nihiliste de la relation, tous deux aliénant le progrès promu par la relation éducative.

Éduquer supposerait un certain art de la trans-mission pour articuler cette liaison indispensable pour que l'un se mette vers l'autre et pour que l'autre se compose de « l'avec lui » qui vient avec son pain, son « objet » pour (s')instruire. Dès lors, cette transmission élabore un lien et l'accompagnement pourra probablement s'ac-com-plir dans le respect inaliénable des membres de la transmission que sont celui qui –ad, celui qui -cum- et la chose qui nourrit comme le pain mais autrement …

Et justement, si ce « nourrissage » est « assimilé » au sens biologique du terme, c'est-à dire « incorporé », alors simplement l'éducation permet de grandir, pour aller plus haut, plus loin dans l'usage de ses capacités, en somme pour servir l'autre et pour se servir soi-même…moyennant un avec « central » et un départ « transversal » de l'acceptation de l'autre. La spécificité de chacun toucherait l'universalité de tous grâce à la relation commise par une transmission qui fait sens.

Une première considération qui se dégage du dispositif éducatif du Compagnonnage et des éléments issus de la pratique d'IFOSEP®, permet de mettre en exergue que les personnes en formation se sentiraient « touchées » par ce mouvement communicatif et réciproque, tel un principe légitime et justifiable formant par « le-même » jamais identique. Le facteur de dynamisation des apprentissages serait le vécu professionnel, les savoirs partagés et la capacité individuel d'être dans l'accompagnement, formateur y-compris avec sa dissymétrie indispensable.

L'accompagnement dans le champ de la formation ne relève pas seulement d'une relation duale. En effet, le pain partagé, la connaissance en partage, peut suffire à plusieurs autres et même s'augmenter des interactions collectives, réciproques et éducatrices (*cf.* § 5.2.3.1., à propos de U 2900). Pourtant, le vrai bénéfice est d'abord personnel quand il permet la prise de conscience de soi en tant que sujet qui se construit, qui se fait, qui se forme vraiment seul mais pas sans l'autre.

2.4.4.2. Du capital expérientiel

En terminant ce chapitre, nous comprenons mieux la citation de Hameline que nous avons rappelée en introduction. En effet, s' « il n'y a pas de pédagogie des adultes » ; il y a en fait, une pédagogie pour l'adulte. En effet, la pédagogie n'appartient à personne et elle est au service de chacun.

À dessein, la pédagogie destinée à l'adulte va promouvoir « le capital expérientiel », surtout « chez l'adulte postmoderne (…) de plus en plus fragmenté, lié à une diversité d'engagements, de réalisations, parfois interrompus, parfois menés jusqu'à leur terme » (Boutinet & Dominicé, 2009, p. 56).

C'est le cas des pédagogies qui se fondent sur la théorie constructiviste piagétienne et sur l'approche socioconstructiviste de Vygotski qui favorisent les apprentissages « vicariants » car apprendre grâce au groupe, auto-construire ses apprentissages à l'intérieur d'un groupe passe par l'échange, le partage, l'utilisation des expériences réfléchies. En somme, en formation destinée à l'adulte le processus d'apprentissage profite des expériences relatées dans le groupe social en apprentissage. Knowles l'a souligné clairement : « dans de nombreuses formations, ce sont les adultes eux-mêmes qui constituent la plus riche ressource d'apprentissage » (1990, p. 72).

Que se joue-t-il, alors, pendant un stage de formation (bref, ponctuel mais provoqué par un besoin de perfectionnement) qui puisse, dans l'espace-temps de ces rencontres raccorder entre eux ces « micro » entre eux et entre autres ?

Dans cette relation, y a-t-il autre chose que permet la formation à partir des expériences présentées ou non présentées ?

A travers l'expérience, l'acteur se donne comme objet de compréhension, nous ne voudrions pas dire objet d'analyse, ni d'interprétation, qui sont des termes de la psychanalyse qui orienteraient autrement notre développement.

Dans un groupe d'adultes en formation, la circulation de la parole suppose et même provoque la médiatisation du binôme « acteur/objet » pour chacune des personnes présentes, formateur, stagiaires, des plus silencieux aux plus loquaces.

Ce couple « acteur/objet » est le lieu de la reconnaissance d'un moyen propre relié à sa finalité qui serait le sujet.

Est-ce que les réflexions partagées dans un groupe de couples « acteur/objet » conduisent à la conscientisation du sujet qui « œuvre » dessous ?

En somme s'agirait-il pour les personnes de faire quelque chose de leur expérience pour s'orienter et saisir le courage de s' « embarquer vers l'inconnu, en aspirant à l'apprivoiser, à le domestiquer et à se l'approprier. Et à en faire donc un savoir à soi, de soi, sur soi » (Gourdon-Monfrais, 2001, p. 203) qui aura d'autant plus de saveur que sa densité serait produite par le reflet de l'authenticité de l'intention d'apprendre. Dans la mesure où, la situation implique les personnes « acteur/objet » dans des conflits cognitifs et sociocognitifs « majorants » (Barbier *et al.*, 2009, p. 526) dont la « vérité » ne s'impose pas magistralement puisqu'elle se loge en-dessous.

Au-delà de la formation expérientielle, l'expérience « se disant » gagnerait-elle la valeur créatrice que revêtirait, pour l'adulte contemporain, un « sens se faisant » (Vermersch, 2005) par le dessous, « as a subject » ?

Ainsi considérée, l'expérience professionnelle permet à la situation de FPC de contribuer, en quelque sorte à un « tamisage » qui ne se contenterait pas seulement du « bien tamisé » mais qui fournirait les possibilités d'exploiter, à travers la connaissance, la compréhension, l'application, l'analyse, la synthèse et l'évaluation (*cf.* taxonomie des objectifs éducatifs de Bloom, *in* (Abernot, 1988)), ce qui ne passe pas au travers. Ainsi, même les résidus trouveraient leur utilité autrement. Non pas dans un recyclage contrariant, mais pour un apprentissage inachevé.

Positivement, les adultes « trouveront des possibilités non pas seulement de se répéter ou de se réaliser, mais de se recréer pour de nouvelles expériences » (Barbier *et al*., 2009, p. 771). Comme il en va des enregistrements dans l'unité centrale d'un ordinateur, tout ajout d'expérience pour être optimisé, en défragmentation, dans le cours de la vie adulte doit se composer dans une mise à jour avec les éléments antérieurs pour générer le sens existentiel du sujet.

Il apparaît que la situation de formation crée le moment de l' « expérience de l'inachèvement » car « l'expérience semble ainsi considérée comme fondamentalement inachevée » (*ibid*., p. 166) pour, finalement, « être appréhendée comme l'espace où la liberté de l'homme est appelée à se déployer » (De Rus, 2006, p. 55).

C'est bien l'idée d'inachèvement, chère à Lapassade dans « *L'Entrée dans la vie : essai sur l'inachèvement de l'homme* » (Lapassade, 1963) qui invite à ne pas se résigner mais à persévérer. La persévérance conduirait au sens par l'expérience.

La réflexion à partir de l'expérience professionnelle peut être un bon départ. C'est pourquoi, il est souvent poignant d'entendre en bilan de formation, les adultes participants souligner principalement, le partage du vécu, des expériences, des savoirs que chacun(e) a donné quand il(elle) pouvait et que chacun a reçu en remerciant en fin de formation.

Dès lors, il est envisageable, en effet, que pour l'adulte en perfectionnement professionnel une « mise à distance de soi et de son expérience pour tenter de se saisir soi-même » (Barbier *et al*., 2009, p. 102) dévoile la consistance véritable du « trésor qui est caché dedans » (Delors, 1999) l'éducation et qui ne se confisque à personne puisqu'il peut profiter à tous.

2.4.5. Passage de la dualité « acteur/objet » à l'émergence du ternaire « sujet/objet/Soi »

Force est de reconnaître que toute activité humaine « est une co-action impliquant des partenaires et donc une organisation, une répartition des opérations exercées en commun pour atteindre le même but » (Malglaive, 2005, p. 78). Elle place l'« acteur/objet » en première ligne de l'activité co-agie.

La FPC destinée aux adultes est donc une co-action dont la répartition des opérations exercées en commun est relative à l'implication de chacun dans le processus d'apprentissage. L'implication dépend de l'« acteur/objet » ; elle peut être encouragée, stimulée, rester passive ou devenir même très participative. En général, nous a-t-on dit « c'est le formateur qui est initialement le responsable de la dynamique dans le groupe, puis rapidement le groupe élève, lui-même, l'ambiance [apprenante] de par l'intérêt suscité et le rapport avec le terrain et le vécu professionnels » (une stagiaire, à l'occasion d'un bilan de formation).

L'adulte qui s'engage dans ce rapport d'implication le fait dans le cadre d'une réciprocité d'échanges socioconstructivistes. Le sujet touche à ses fondements, à ses racines identitaires grâce à un déplacement via une migration en soi.

Il gagne ainsi un « espace de réalisation » qui est en fait une place indispensable pour l'adulte en quête de sens.

Si nous parlons de quête et non de résultat, c'est parce que ce « développement n'est ni donné par le monde extérieur, ni réduit au déploiement d'une innéité : le sujet et le monde co-évoluent. Le développement prend forme aussi en fonction de l'action du sujet ; il est à "faire émerger" » (Lesourd, 2006).

Rejoindrions-nous à cet endroit « la capacité passive d'accueil qui se trouve au fond de chaque personne » (De Rus, 2006, p. 159) ?

L'homme peut se comprendre comme un « être de désir en quête du désir d'être, l'individu est autre chose qu'un élément d'un système qui détermine ses conduites » (De Gaulejac, 2009, p. 34).

Le sujet non encore advenu, crée d'abord, « un espace de réalisation » pour permettre qu'alors l'acteur se retournant puisse faire émerger le sujet qui dispose ainsi de place[63] pour l'occuper. Cette place, l'espace disponible pourrait provoquer le retournement, la métanoïa du sujet sur lui-même.

Comme tout apprentissage, la construction identitaire du sujet se fonde, nous semble-t-il sur le socle commun, égal et singulier de l'être humain. Il correspond à son éducabilité, à sa formativité *ad-valorem* de son « adultisation » permettant alors à « l'ordre symbolique » des inter-relations en situation de FPC de faire « sens entre le réel et l'imaginaire » (De Gaulejac, 2009, p. 95).

Naturellement « la construction de soi se fait dans une extrême diversité de circonstances et de contextes » (Boutinet & Dominicé, 2009, p. 95).

La situation de formation, bien entendu, n'en a aucunement l'exclusivité ; bien au contraire, puisque ses objectifs sont bien différents, mais cependant il serait illusoire de penser qu'elle n'œuvre pas à ce genre de déplacement générateur de l'émergence de Soi.

Cette construction ne repose pas seulement sur une mêmeté substantielle, mais plutôt sur un certain maintien de soi dans ses rapports à autrui. On repense alors que P. Ricœur conçoit l'identité du soi comme « ipséité ».

C'est donc cet espace entre deux, moi et l'autre qui permet d'élaborer et de constater de façon rassurante que son « intériorité est de l'extériorité incorporée, l'individu est un homme d'habitudes faites de "matériau social", la réflexivité individuelle n'est qu'un appendice de la réflexivité sociale » (De Gaulejac, 2009, p. 49), elle ne peut se satisfaire d'elle-même sans craindre « la tentation de la secte, du repli identitaire vers les rives traditionnelles et intégristes des religions (…) qui donnent le sentiment d'exister » (*ibid*., p. 139).

Nous avons souligné que la FPC peut être contributive de l'émergence du sujet par les relations constructives et privilégiées qui se tissent dans un stage, avec un groupe en formation.

Les considérations des auteurs que nous venons de citer, font sens pour l'apprenti chercheur que nous sommes dans la mesure où elles confirment la légitimité et l'utilité de la « Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires » qui a publié son guide intitulé « Savoir déceler les dérives sectaires dans la formation professionnelle » comme « un

---

[63] Le mouvement que nous venons de décrire, nous rappelle ce bref dialogue chez Giono :
« - (…) Nous voulons de la place au soleil.
– C'est normal mon garçon. Alors, fais du soleil au lieu de chercher à faire de la place » (Giono, 1957, p. 88). Honnêtement, la citation et l'ouvrage nous inspirent plus que notre mémoire nous influence.

nouvel outil à la disposition du plus grand nombre pour protéger nos compatriotes et révéler au grand jour les comportements inadmissibles qui se développent dans le secteur de la formation » (Morano & Fenech, *in* Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires, 2012, p. 5).

En effet, parmi les 10 critères qui sont inventoriés (« la déstabilisation mentale, le caractère exorbitant des exigences financières, la rupture avec l'environnement d'origine, l'existence d'atteintes à l'intégrité physique, l'embrigadement des enfants, le discours antisocial, les troubles à l'ordre public, l'importance des démêlés judiciaires, l'éventuel détournement des circuits économiques traditionnels, les tentatives d'infiltration des pouvoirs publiques » (*ibid*., p. 9)), il est précisé que le premier est toujours présent, en cas de dérive sectaire, d'autant que « la déstabilisation mentale » peut manipuler, très péjorativement, un sujet en quête de « connaissance de soi » par le truchement de ce qui se joue justement en inter-relations au cours de stages de FPC, si et seulement si, une telle intention de nuire existe vraiment.

C'est pourquoi, De Gaulejac prévient qu'un individu qu'il qualifierait, de son côté, d' « hypermoderne » court le risque d'un piège pour « combler sa soif d'absolu en adhérant à une secte » (2009, p. 144) qui lui donne le sentiment d'exister par les voies qu'elle a défini pour ses adeptes et dans l'intérêt exclusif du « gourou ».

Si les formations concernant le « développement personnel et comportemental »[64] sont les plus à risque, n'importe quel thème de formation pourrait, peu ou prou, se prêter à de telles manœuvres déviantes.

Vigilant quant à cette mise en garde et quand ce sera le moment opportun pour le sujet, les questions essentielles sur sa propre humanité : « Qui suis-je ? », « D'où viens-je », « Où vais-je ? » sans trouver leur solution dogmatique, évolueraient-elles en une seule que l'on pourrait formuler : « Je veux être qui ? », marquant la responsabilité existentielle et volontaire de celui qui dit : je, c'est-à-dire le sujet de l'énonciation et de l'action responsable.

De cette manière le sujet « s'autorise à laisser poindre l'idée qu'on pourrait non seulement faire mieux mais devenir autre » (Avanzini, 1996, p. 74) tout en restant soi.

---

[64] Pour information et sans rigueur scientifique, *a priori*, le Figaro.fr annonce dans un article du 08 février 2012 qu' « entre 1200 et 1500 organismes de formation professionnelle tournés vers le développement personnel sont aujourd'hui suspectés de dérives sectaires, selon Georges Fenech, qui préside la Miviludes, la Mission interministerielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires. » (…) « Selon Nadine Morano, les "possibilités de dérives sectaires" se concentrent bien dans "le domaine dit comportemental", qui représente 20 % des organismes de formation. »

La quête d'identité participerait de la quête du bonheur qui mettrait la connaissance de soi, à sa portée, dans sa portée. Une portée effective et évolutive.
« La capacité passive d'accueil » se transforme alors en une forme active du sujet qui se conjugue, au singulier, dans « une combinatoire temporelle » de l'âge adulte (Labelle, 1996, p. 115) et donc en « chronoformation » (Pineau, Lesourd).
La forme active du sujet est une forme qui se réalise du moment qu'elle ne s'achève pas.
En effet, Vieille-Grosjean, en exergue du premier chapitre de son ouvrage « *De la transmission à l'apprentissage* », cite Meirieu qui en jouant avec les mots rappelle qu' « un homme " achevé " (…), c'est un " homme mort" » (2009, p. 15).

Bien que nous l'ayons maintes fois cité, nous souhaitons préciser ce que, d'après nous, Labelle a apporté à la compréhension de l'éducation des adultes et en particulier à la situation de FPC à travers son concept de « Réciprocité éducative » ou « Réciprocité éducatrice »[65]. Il apparaît que la réciprocité éducatrice qu'il fonde sur la réciprocité des consciences de Nédoncelle met en évidence une forme de réflexivité collective qui émerge des contributions en partage, inter-connectées, tissées entre les participants et qui peuvent être à l'origine de nouvelles acquisitions et de production de connaissances.
Alors, ce « travail social » dans la formation peut-il conduire à l'émergence du « soi » de par cette réflexion de points de vue d'autres que soi-même, réfléchis en miroir, par le truchement d'une reconnaissance de l'altérité ?
Cette construction identitaire pourrait se décliner en reconnaissance de la différence et de la ressemblance.
La réciprocité éducatrice permet de comprendre autrement les rencontres de plusieurs sujets autour de ces « deux identités créatrices » suivantes.
L' « identité image » des possibles jumelés de l'humaine condition et l' « identité ressemblance » de l'humanité universelle.
La première atteste que l' « hétérogénéité ne se conçoit que sur un fond d'identité, celle de l'être, ce n'est pas une substance » (Danis & Solar, 1998, p. 107) et la seconde rendrait possible « l'acte de communion des sujets personnels entre eux, objet de la réflexion métaphysique» (*ibid.*).

[65] Il utilise lui-même les deux formulations. La première pour sa consonance harmonique, la deuxième pour sa réalité opérative sur le sujet.

Si l'éducation tout au long de la vie :

> Peut à juste titre être qualifiée d' "art suprême", c'est dans la mesure où elle a un rapport avec "l'individualité même" qui "est désignée comme quelque chose d'incommunicable". De cela qui lui confère sa beauté, la tâche éducative doit demeurer consciente contre toute tentation de réduction de la personne. (De Rus, 2006, p. 156).

Ceci permettrait d'atteindre l' « intériorité de la personne », c'est-à-dire le sujet auteur, et ainsi fonder la pédagogie destinée aux adultes sur une anthropologie. Car, le phénomène de la formation destinée aux adultes « est, en profondeur, révélateur de la nature anthropolescente de l'homme » (Avanzini, 1996, p. 171).

C'est pour cette raison que le même auteur souligne une évolution majeure de la portée existentielle de l'éducation et de la formation des adultes à travers « le discernement de sa dimension et de sa signification anthropologique » (*ibid*.).

Dès lors, avec du temps et probablement un certain nombre d'itérations de « stages » de FPC, les adultes en formation, pourront-ils ressentir que « l'éducation transcende le présent dans un futur possible meilleur, que seuls les êtres humains auront à inventer conformément à une idée d'humanité qu'ils auront privilégiée et choisie ensemble » (Martin, 2009, p. 21) ?

Ainsi, nous rejoignons cette autre dimension, celle du Soi. Elle se dévoile discrètement pourtant il nous semble indispensable de la souligner sans excès ni minoration.

En effet, si l' « éducation transcende » comme l'écrit Martin, est-ce à dire qu'elle incline « à dépasser en étant supérieur ou d'un autre ordre, se situer au-delà des possibilités apparentes de sa propre nature » pour ne reprendre que les définitions convenues du verbe conjugué dans la dernière expression.

Et ne rejoignons-nous pas Labelle quand il écrit que :

> L'existence, c'est pour moi le sursaut de l'esprit, ce point sans épaisseur de la conscience en réciprocité avec les autres, ou la personne écrit son histoire à partir du lieu où elle la vit. Ce qui assure le passage de ce qui est vécu à l'existence, c'est la prise de conscience de soi, incluant une réflexion sur des principes et des valeurs extérieurs à soi. Là, se déploie la fidélité de l'être humain, sa noblesse et sa générosité. Car, dans cette fulgurance de l'esprit, c'est d'abord la rigueur de la pensée, métaphysique et morale, fondement de l'éthique de la vie quotidienne. L'existence devient synonyme de sagesse. (Labelle & Eneau, 2008, p. 155) .

Cette sagesse existentielle se construit à travers la relation vivifiante du ternaire « sujet/objet/Soi » en manières d'être engagées dans le relativisme (Vandenplas-Holper, 2003, *op.cit.*) à partir de la dualité plus temporaire « acteur/objet ».

2.4.6. Entre statuts du savoir et fonctionnalité des verbes d'état : Apprentissage et transmission à l'âge adulte

2.4.6.1. D'une triple action du savoir

Vieille-Grosjean a construit un modèle d'analyse de l'apprentissage (2009, p.26, p. 46, p. 59, p. 72, p.131, p.176) qui permet, aussi, de caractériser le cheminement que l'adulte peut faire à partir de son vécu quand ce dernier est valorisé à dessein de devenir expérientiel.
En effet, il permet d' :

> Envisager cette activité comme une triangulation, ou plutôt une triade, dont les axes serviraient à spécifier les conditions de l'émergence du sujet, dans une dynamique combinatoire entre passé, présent et avenir :
>
> - anamnèse, comme prise en compte du discours sur soi, et recherche de l'avant convoqué comme base expérientielle et identitaire,
> - métanoïa, comme retour sur les forces et faiblesses identifiées (connaissances acquises, représentations et croyances) pour les dépasser en les intégrant tout autant comme limites que potentialités (se pardonner de ne pas savoir), et
> - autopoïèse, comme auto-construction dans une perspective praxéologique, entre tension, intention et attention. (Vieille-Grosjean & Weisser, 2013, p. 39).

Dans une dynamique constructiviste, cette triade, explicite le travail que l'éducation destinée à l'adulte permet.
En participant à des formations dont le principe d'apprentissage est de travailler à partir du concret que représente le vécu professionnel, nous pouvons mettre en évidence une triple action du savoir sur la personne en perfectionnement.

La première action est celle des « savoirs-connaissances » nécessaires à la stimulation cognitive de l'intelligence humaine. La deuxième action est celle des « savoirs-pouvoir agir » qui sont indispensables à l'action de l'intelligence humaine.
Ces deux caractérisations sont de Barbier (2009, p. XIII). Elles sont pertinentes pour « *l'homme cognitif* » (Weil-Barais, 1993) qui pourrait prolonger son « intelligence émotionnelle » (Goleman, 2005) dans ses « activités professionnelles » (Goleman, 2004), mais selon nous, elles ne prennent pas en compte une autre dimension qui les traverse et qui pourrait véritablement engager le sujet dans son devenir qui sans être déterminé, est forcément le sien.
Il s'agirait pour nous de la troisième action des « savoirs construits en questions de l'être-ici-et-maintenant ». Cette mise en question, souvent qualifiée de « remise en question » suscite le projet de grandir et de devenir au quotidien à partir de ce que l'on croit connaître de soi, du quotidien et de nos devoirs d'action.

L'homme est un être de langage c'est pourquoi il est un être en relation. C'est-à-dire que les situations auxquelles il participe sont forcément des espaces de symbolisation (Dolto, 2002). Notre lecture de la situation de formation se fonde sur une approche des « relations humaines qui s'y relient » (Clenet & Poisson, 2005, p. 10).
Les œuvres, le vécu professionnel, l'analyse des pratiques professionnelles, réalisés en groupe par le langage, sont concomitants avec des acquisitions de connaissances. Par ailleurs, le lieu de formation offre des garanties représentées par « les règles de fonctionnement du groupe (qui) prémunissent le sujet contre les dérives d'un piétinement stérile ou des sentiers sauvages qui l'égareraient de lui-même » (Labelle, 1996, p. 135). Ces règles correspondent au respect de l'expression notamment symbolique qui permet la confrontation des équivalences.
La formation libère une équivalence qui n'est pas une même chose. La même chose arrête, l'équivalence invite à évoluer (*cf.* La résolution d'une équation en Mathématiques qui progresse par équivalence).
Elle renvoie des professionnels, des collègues, des personnes en tant qu'acteur/sujet/auteur de leurs actions, de leur être, de leur disposition à devenir.
Présentons l'acteur. Il évolue dans un environnement socioprofessionnel d'où émerge le besoin en formation.
Maintenant, ce dernier se trouve en situation de formation.

Dès lors, le sujet se trouve impliqué, par le langage, dans une dynamique créatrice de signes qui s'échangent et qui apprennent aux sujets parlant (moi, l'autre, les autres) et signifiant.
C'est ainsi que langage sert le sens.
L'auteur est le réel inventeur du projet à construire (l'escalier droit, l'IDE en gériatrie, *cf.* §1.1.2.), ce dernier prenant appui sur les deux modalités précédentes qui lui sont inséparables.
Cette inter-relation particulière (acteur/sujet/auteur) entame le projet de soi-même. « Entamer », au sens de créer une ouverture, une brèche pour marquer un début qui n'aurait comme finalité existentielle que son recommencement volontaire.
Le triple rapport que nous venons de décrire est une intervention de la personne parmi d'autres qu'elle, qui favorise et soutient, l'hétéro-formation interpersonnelle de chaque individu présent dans la situation.
Il est sous-tendu par une « approche constructiviste de l'apprentissage adulte » qui suscite une « interprétation réflexive à la fois créatrice de sens et génératrice d'une prise de conscience » (Labelle & Eneau, 2008, p. 193) que la formation d'adultes puisse ainsi promouvoir en faisant émerger une sympathie envers soi-même et les autres.

2.4.6.2. De l'idée de la conjugaison à celle de coordination

La formation devient, elle-même, une denrée singulière qui alimente généreusement le sujet s'il est disposé, à recevoir les expériences, les siennes, celles des uns et des autres comme des facteurs initiateurs de l'émergence de lui-même.
G. Avanzini souligne que « c'est à un manque d'expérience d'apprentissage médiatisé que tient la stagnation de certains, et non un défaut de nature » (1996, p. 40).
C'est pourquoi, « l'éducation et l'apprentissage, pour être d'une quelconque utilité, doivent être continus et se prolonger tout au long de la vie » (Bauman, 2013, p. 199), ne serait-ce que pour préserver le libre-arbitre qui a toujours été revendiqué pour nos sociétés démocratiques.
Dans la phase de transition actuelle, cette spécificité de nature prévient chaque acteur du danger de « la réification de l'homme » (*cf.* § 1.1.1.3.) face à une anticipation romanesque de la personnification du progrès. Cette analyse prévient l'homme et la femme adultisés, de se préserver de l'assujettissement à la chose pour ainsi sauver le sujet.
Sans l'adultisation, comme garde fou, l'hypermodernité développerait un « monde moderne liquide » qui « dégrade les idéaux du "long terme" et de "la totalité" » (Bauman, 2013, p. 76)

en les substituant par l'immédiateté électroniquement permise et du quantitatif, frénétiquement approuvé.

Quand cette transition essentielle sera passée, le liquide aura-t-il lavé et purifier les impuretés qui ternissent un vrai devenir possible de chaque sujet dans une compréhension créatrice de sens et de valeur ?

En d'autres termes, la formation d'adultes contribue à tracer la route d'un devenir soi comme acteur, sujet et auteur d'une expérience subjective de soi, commise dans l'intersubjectivité.

Peut-on évoluer dans une telle dynamique de progrès, être à plusieurs dans une voie de perfectionnement professionnel « sans que cela ait des conséquences sur son propre dialogue intérieur » (Clot, 2012, p. 161) ?

Ainsi, pour l'adulte l'acte d'apprendre ensemble, entre anamnèse, métanoïa et autopoïèse, féconderait-il l'intériorité intime du sujet et ainsi lancer sa croissance ?

Quelques « verbes d'état » qui exprime des manières d'être, peuvent aider à expliciter la valeur attributive du modèle à la compréhension des phénomènes de l'apprendre.

L' « anamnèse » serait le terrain du : rester/passer pour, comme un acteur.

La « métanoïa » permettrait d'investir en : rester/être, sujet.

L' « autopoïèse » ouvrirait les champs du : rester/devenir, l'auteur en soi.

Il apparaît que, la formation de soi se fait de l'intérieur vers l'extérieur et que c'est l'intérieur qui opère.

En effet, la formation de soi comme tout autre apprentissage est une « activité toujours complètement individuelle, solitaire même lorsqu'elle est accomplie en compagnie d'autrui » (Bauman, 2013, p. 130). Toutefois, nous souhaiterions ajouter que si tous les verbes se conjuguent aux temps du sujet, il en est donc plusieurs qui se coordonnent dans une coopération intersubjective.

L'intégration qualitative de l'ensemble de ses perceptions[66] (toucher, sentir, voir, entendre, goûter) serait-elle autant d'images véridiques qui communieraient universellement en une ressemblance qui de l'existence du sujet « inter-venant » évoluerait à la vie du Soi que chacun libérerait pour sa survie.

Cette authenticité de la condition humaine ne permet aucune résignation au chercheur en sciences de l'éducation, quand bien même il atteindrait une limite où la raison cherche la mesure du dicible de données dont la complexité touche à leur caractère préhensible.

[66] « Ce qu'on perçoit est un produit de l'expérience antérieure » (Barth, 1987, p. 91).

L'éducation, nous l'avons vu, est une construction qui imbrique le sujet dans un rapport au temps, à un lieu et à une action projective.
La pédagogie d'adultes correspond à une intention créatrice d'une relation d'accompagnement constructive.
La formation est l'opérationnalisation de cet accompagnement, mais aussi le résultat d'une réciprocité d'intention.
Dès lors, la transmission, inhérente à tout propos qui réfère à l'Education, n'est-elle pas davantage une question primordiale (Dupuis, 2006) d'une certaine proximité qualitative de la relation éducative à l'autre ?

2.5. De l' « espace médian »

Chaque rencontre faite, chaque échange qu'une personne entretient sa vie durant, sont autant d'opportunités de prendre et de donner quelque chose pour se construire à partir et entre ces relations.
Une action de formation suivie par différents stagiaires présents et engagés relativement à l'activité professionnelle à perfectionner participe de cette dynamique qui part et s'opère entre ces relations.
Il nous semble ainsi fondé d'envisager un espace qui n'appartient ni tout à fait à l'un (moi) ni tout à fait à l'autre mais qui est partagé et qui permet à l'un et à l'autre d'apprendre dans un « espace médian » (Belhedi, 1998) à se connaître soi-même.

2.5.1. L' « espace médian » en formation d'adulte[67]

A l'occasion d'un colloque qui s'est déroulé en mars 1998 au sein du département de Géographie de la faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Sfax, l'universitaire tunisien Belhedi présente une communication (*op. cit.*) intitulée « Intermédiarité et espaces intermédiaires. Quelques réflexions de (pour) l'espace médian ». Il propose d'approcher, à

[67] Dans ce chapitre les citations que nous ferons à partir de l'article de Belhedi seront entre guillemets mais, par souci de lisibilité, elles ne seront pas systématiquement référencées.

travers sa discipline, l'espace médian, intermédiaire et la notion d'intermédiarité à partir de 15 caractéristiques.

Puisque le chercheur conclut que « l'espace médian (…) est le théâtre d'une dynamique transformationnelle assurant le passage d'un pôle à l'autre », il nous semble opportun d'utiliser sa déclinaison afin de discerner cet espace. Ainsi, nous tenterons avec rigueur et concision de produire les bases d'une connaissance rigoureuse de ce concept dans le champ de la formation d'adulte.

Nous allons reprendre les jalons que propose l'auteur tels qu'il les développe dans sa communication afin de tenter de comprendre l' « espace médian » en formation d'adulte.

2.5.1.1. Une interposition : Une position

Puisqu'il s'agit d' « un espace situé entre-deux espaces », il peut se trouver inter-posé entre une mêmeté et une ipséité accordant une place, une position intermédiaire à la subjectivité personnelle et transpersonnelle effective permettant sinon de juguler au moins de d'attacher une distance avec la fragmentation décrite du sujet postmoderne (cf. § 2.4.3).

2.5.1.2. Un espace transitionnel : Un passage

L'auteur précise que « l'espace médian est un espace transitionnel permettant le passage graduel » entre deux zones. Dès lors, il se pourrait que cet espace fournisse un champ créatif au mouvement d'« adultisation » progressif et intégrateur que permettent la vie et l'expérience lors d'une « transition existentielle » (cf. § 2.2.3.2.).

2.5.1.3. L'intermédiarité : Médiation et intermédiation

Défini comme « un espace relais assurant le passage entre deux situations différentes, voire opposées », « étudier l'espace médian ou intermédiaire, poursuit-il, revient ainsi à analyser l'espace en termes de médiation et d'intermédiation ». Aussi, avons-nous pu évoquer (cf. § 2.1. Développement) certaines médiations sous formes de discours ou d'images faisant apparaître le visage de la complexité humaine aux prises des réalités subjectives qui ne sont « qu'apparemment stables et définies dans leur singularité » (*cf.* « Les mondes » de Boltanski et Thévenot, § 2.1.2.6. & § 2.3.1.2) laissant opérer

« l'inachèvement de la vie adulte » comme initiateur d'une quête de soi-même (*cf.* § 2.1.2.5.). Et nous proposons, enfin (*cf.* § 2.3.1.1.), à partir de la phénoménologie en trois catégories de Pierce, que ce soit le mode de « tiercéité » fondé sur la dialectique « médiation/loi » du savoir qui se prolonge qui voue le sujet à la transmission du savoir à force de devenir lui-même.

2.5.1.4. Un espace transformationnel : La dynamique

Sous l'angle d'« un espace transformationnel, un espace de transformation d'une structure à une autre, un espace de métamorphose spatiale, un véritable espace de mutation », il s'agirait de comprendre la formation destinée aux adultes comme une « intervention » c'est-à-dire comme le propose Litim, « venir entre » les seuils de « deux sortes [portes] de transformation » (Clot, 2012, p. 161).

D'une part, « la transformation volontaire d'une intervention parce que c'est son objectif » est plus facilement franchissable ; d'autre part « les transformations "subies" de toute étude et *a fortiori* d'une intervention. On peut bien sûr les ignorer, s'en rendre compte après coup. Mais ce qui est sûr c'est qu'elles existent toujours » (*ibid.*, p. 161-162).

Tout se passe comme si « les transformations subies » élisaient domicile dans une « zone interstitielle » présente chez chacun et dynamisée chez l'adulte en situation de formation par les relations se déroulant dans cet espace qui renvoie à la construction identitaire de soi qui est l'œuvre de « dynamiques transformationnelles ».

2.5.1.5. Une interface : Echanges et communication

« C'est un espace-interface qui assure à la fois **la jonction, la limite et la communication**. Pris ainsi, tout espace peut être considéré comme un espace-médian dans la mesure où il répond à ces trois conditions ».

Il apparaît ainsi que l'expérience professionnelle assure la **jonction** entre deux **limites** formées par l'espace de l'individu en prise avec sa situation et l'espace de l'organisation, le social au travers du dispositif de formation proposé et de ses propres enjeux (*cf.* § 2.4.4.) afin de s'exprimer et de se penser l'action à perfectionner par le truchement d'une « **communication** significative » (*cf.* § 2.1.2.4.).

2.5.1.6. Un espace de rupture : Un espace frangeant

« L'espace médian est un espace de rupture ». Nous considérons que la rupture qui touche chaque stagiaire correspond particulièrement dans le champ de la formation d'adultes aux résultats objectifs attendus par une organisation commanditaire et la modalité subjective de la réelle implication du stagiaire dans le projet.

2.5.1.7. Un espace d'interférence : Diversité et complexité

Visualiser cet espace à partir des « interférences » qu'il suscite, par exemple « une interférence de formes, de processus, de mécanismes et de dynamismes différents. L'interférence n'est pas prise ici dans le sens de juxtaposition ou de mosaïque, elle (…) est surtout un dépassement de deux espaces-références à travers l'éclosion, la naissance et le développement de nouvelles formes, de nouveaux processus et mécanismes.
L'espace médian est le lieu de naissance de nouveaux processus, de nouvelles formes qui vont se déployer ailleurs dans l'un ou l'autre des espaces de base. Il (…) y a toute une genèse, une métamorphose et un dépassement... »
Afin d'illustrer cet aspect de l'espace médian dans notre domaine conceptuel, il nous semble important de rappeler que la pluralité et la diversité des comportements humains (*cf.* § 2.1.1.2.) permettent d'envisager, non seulement la complexité humaine du devenir adulte notamment entre des moments d' « alternance fonctionnelle » et des moments « d'intégration fonctionnelle » (*cf.* § 2.2.2.3.1.) mais aussi que l'interférence, ainsi considérée, se nourrit d'une « compréhension de la reliance, elle-même reliant, ne se réduisant pas à l'explication rassurante et présumée unique, rationnelle et certaine » (Le Moigne, 2008, p. 182).

2.5.1.8. Espace de métamorphose : Quelle signification ?

Belhedi propose également de considérer que « certains processus changent de dynamismes, de sens, de formes et de résultats ». Il ajoute qu' « il y a même un changement de signification et de fonction des formes typiques » puisqu'on a souvent l'impression que le signifié change plus que le signifiant qui reste parfois inchangé. « L'espace médian est cet espace où le signifié l'emporte plus que le signifiant ».

L'analogie que nous proposons avec l'espace de sens que nous considérons, renvoie à la notion de métanoïa en ce qu'elle résulte d'un changement de paradigme de compréhension inclinant une « avancée autopoïétique » de sa propre compréhension de son vécu (*cf.* § 2.1.4.3.).

2.5.1.9. La dissymétrie : Le sens directionnel et le gradient

En outre, avancer que « l'espace médian implique par ailleurs la dissymétrie spatiale » dans la mesure où l'espace a toujours un sens. Dans le cadre de la formation, nous avons souligné qu'elle concerne bien les mondes de l'avoir, de l'être et du devenir qui n'ont pas de limites définies mais en tout cas un ordre, « un sens directionnel » en quelque sorte. Si une « gradation progressive » d'un ou de plusieurs éléments est possible elle dépend de l'émergence du ternaire « sujet/objet/Soi » (*cf.* § 2.5.) ou encore, dans la suite de notre étude, de celui-ci : « acteur/sujet/auteur » (*cf.* § 2.7.1.).

2.5.1.10. La distance : Proximité et éloignement

Forcément, la notion de distance convoque la dialectique de la proximité et de l'éloignement à la fois. « Lorsqu'on avance dans un espace médian on s'éloigne toujours d'un pôle et on s'en rapproche d'un autre » afin d'apprécier les différences et les similitudes aptes à favoriser la reconnaissance de l'un et de l'autre (*cf.* § 2.2.2.4.4.) possibles.
La distance où l'on se trouve n'est ni figée ni déterminée. Dans l'espace médian, elle relève du choix que l'on fait et du sens que l'on recherche dans le moment situé (*cf.* § 2.1.1.3.).

2.5.1.11. De l'intermédiarité à l'individualité : La distanciation

« Espace de l'entre-deux, l'espace médian est par excellence un espace de relations et de rapports organiques » et concrets. Le géographe auquel nous nous référons précise une autre fonction spécifique qui finit par conférer, selon nous, au sujet une individualité propre à « la réalisation de son processus d'individuation et la conscience active du choix, au sens jungien du terme » (Barbier, 1997, p. 290) ce qui permet alors au sujet « d'entrer dans le domaine de l'abstraction réfléchissante et celui du processus "inter" de la pensée » (Malglaive, 2005, p. 230).

2.5.1.12. Un espace conflictuel : Le redéploiement des stratégies

Comme « espace de relation, l'espace médian ou intermédiaire n'échappe pas à sa fonction d'espace de conflit où coexiste un double front mouvant qui se rétrécit ou s'étend selon la dynamique des fronts et les forces en présence ».
Il fournit le lieu « constructiviste » et « socioconstructiviste » dans lequel les apprentissages vicariants stimulent (*cf.* § 2.4.4.2.) tout autant que le conflit sociocognitif interpelle des stratégies au rang de savoirs majorants (*cf.* § 2.3.2.2.).
Il est précisé que « l'espace médian est un espace frontalier fait de fronts en continuel conflit dont la dynamique est à l'origine de toute l'organisation spatiale. Cette notion de conflit continuel est à relier à celle de rupture (…) qu'il faut interpréter en termes d'avancée, de front, de recul, de conquête et de reconquête... ».

2.5.1.13. Un espace de contact : La diversité, le passage et la richesse

« L'espace médian est un espace de contact. Comme tout espace de contact, il constitue un espace d'échange, un espace fécond, de fécondation et de fécondité, un espace de création et de créativité (…) qui permettent le passage à un niveau supérieur et un saut qualitatif, c'est le cas de tous les espaces et les positions de contact, de carrefour, de confluence permettant le passage d'une zone à une autre, la médiation entre espaces différents (…) et la transition ».
Ne changeons rien à cette citation si ce n'est le masquage des éléments contextuels géographiques de l'auteur. Référons, humblement notre lecteur aux deux sous-chapitres dans lesquels nous présentons un saut qualitatif en présentant deux acceptions de la « qualité en formation de l'adulte ». (*cf.* § 2.4.1. et § 2.4.2.).

2.5.1.14. Un espace de nidification : Phénomènes précurseurs et discontinuité

Cette caractéristique de l'espace médian est celle qui va nous fournir la représentation schématique de notre prochaine modélisation et de ses incorporations suivantes.

En effet, les processus complexes et les logiques de l'espace font apparaître des « nids qui commencent à exister, un peu parsemés ici et là avant de donner lieu à des formations continues dans la mesure où ces formes naissantes ont besoin d'un milieu particulier pour pouvoir naître et s'épanouir ».
Nous pourrions ajouter avec l'auteur qu'une telle réalisation :

> Ne s'annonce que rarement d'une manière brutale et un paysage ne change pas brutalement : on commence par entrevoir (…). Les formes et les processus sont tellement imbriqués et complexes que les termes de médian, d'intermédiaire ou de transition ne peuvent résumer et rendre compte des nuances et des ambivalences (Belhedi, op.cit.),

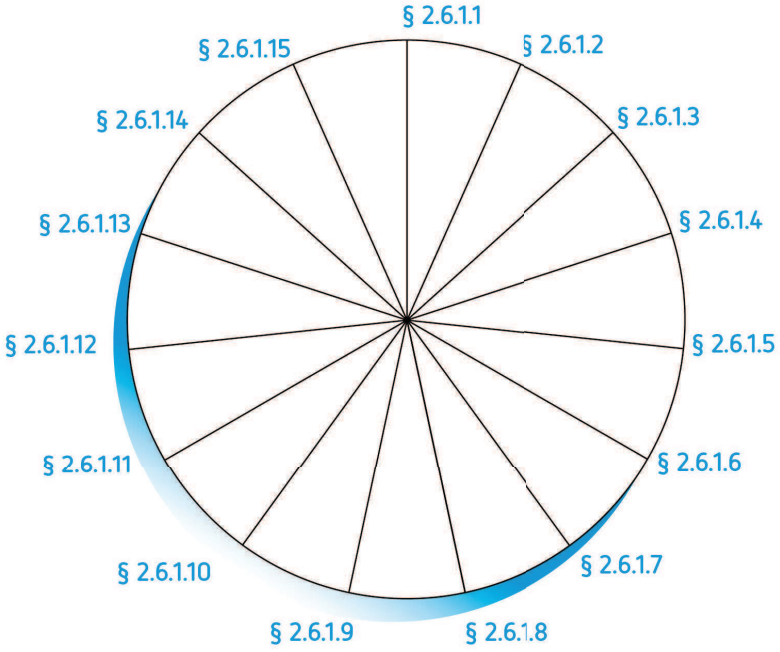
ni des limites dans le cas des constructions identitaires du sujet. Il se peut que « des nids de plus en plus denses » interfèrent tout en intensifiant leur portée.

2.5.1.15. Un espace ouvert : La dynamique de l'échange et de l'interférence

« L'espace médian est un espace de pacification et de domption ». Nous préférons parler pour ce qui concerne notre thèse d'apprivoisement (cf. § 2.2.1.1.1.). L'espace considéré devient espace d'ouverture et de tolérance même s'il peut se trouver refusé, pour une durée indéterminée, par les uns et les autres.
L'espace médian se fonde sur les échanges qui supposent inéluctablement l'altération proxémique des deux interfaces. Ainsi observé, il promeut une ouverture fonctionnelle et structurelle, et intervient aux échelles matérielles, sociales, culturelles, idéologiques et socio-politiques susceptibles de permettre à ces espaces de s'amarrer plus facilement à l'un des pôles pour progresser (*cf.* § 2.1.3.3.).
L'ouverture, prise ici dans toutes ses acceptions, constitue un trait fondamental de ces espaces intermédiaires. Elle porte en elle, toutefois, les prémices de l'altération, de l'ambivalence et de la dépendance. (*cf.* § 2.1.3.4.).
A la suite de ces considérations, nous pourrions représenter cet espace médian du sujet en formation d'adultes de la façon suivante. Un cercle limitant deux espaces dont l'intérieur tendrait à s'accroître non pour grandir, mais pour devenir.

L'espace ouvert implique la dynamique de l'échange et de l'interférence propre à créer le sens d'une transmission incluant « soi-même comme un autre ».

Figure 9 : L'espace médian du sujet en formation d'adulte



2.5.2. La transmission en Education

2.5.2.1. Le souci de l'autre

Faisons proximité avec un sage à maints égards, éloigné de nous : Le *Mahatma* Gandhi. Ce dernier recommandait : « Vis comme si tu devais mourir demain, apprends comme si tu devais vivre toujours ».

Dans cette citation, on ne se contentera pas d'entendre l'écho de la maxime de l'épicurisme « *Carpe diem* » (Cueille le jour, « Vis comme si tu devais mourir demain ») qui, seule, ne peut s'entendre dans la réalité des difficultés de notre monde post-moderne et ce malgré toute sa propre croyance ou son sentiment dans l'auto-efficacité personnelle. En effet, il y a aussi, dans ce que nous dit Gandhi, l'invitation à une ambition sinon d'éternité au moins de « qualité » durable qui passe par le soin mis dans la transmission en éducation pour que l'autre à la fois construise par lui-même et prolonge par le partage ce qu'il apprend. Dans ce cas, apprendre ressortirait autant d'une production que d'un

héritage d'une relation génératrice de la connaissance de soi par la transmission (« apprends comme si tu devais vivre toujours »).
Peut-on avancer que l'acte de transmettre procède d'un mouvement constant dans le sens où, ce que l'on transmet se limite à ce que l'on est et l'on est toujours en devenir...
Si savoir, c'est voir et faire voir autrement ; alors transmet-on le savoir comme une capacité déjà reçue et cultivée ?
Dès lors, à la manière de Paul dans la première lettre aux Corinthiens, le pédagogue d'aujourd'hui peut-il lui-même se vivifier en annonçant : "Je vous ai transmis ce que moi-même j'ai reçu..." ? Pour que l'éducation de l'adulte dans l'emploi, qui se fonde sur l'expérience professionnelle marquée par l'

> Enchevêtrement de la lutte et de la fête [soit] peut-être l'indice du rapport absolument primitif à la source du lien social entre la défiance de la guerre de tous contre tous et la bienveillance que suscite la rencontre de l'autre humain, mon semblable. (Ricœur , 2005).

Si « la connaissance de soi » repose sur une dynamique, des valeurs et des principes d'accompagnement alors la transmission requiert le passage de relais que seul le « s'éduquant avec l'autre » porte en lui afin d'entretenir le mouvement.

La transmission en éducation consiste, ainsi, en une façon de soucier de l'autre qui est, qui se forme et qui devient lui-même.
L'être, le vivre et le devenir, nous dirigent nécessairement vers la notion de temps.
Temps qui depuis les grecs anciens, s'offre à nous sous trois aspects distincts à travers lesquels chemine notre existence.

2.5.2.2. D'une hypostase temporelle

2.5.2.2.1. Le *Chronos*

D'abord, le *Chronos* en tant qu'allégorie du dieu primordial représentant le temps et la destinée, fait inexorablement passer le sujet conscient d'un début à une fin. D'aucuns diraient que dès notre naissance, notre pied est posé sur le bord du tombeau. Les aventures malheureuses de la vie le démontrent à chacun.

Près de nos cadrans solaires, nombre de maximes valident cette vérité :

« *Vulnerant omnes, ultima necat* » (Toutes blessent, la dernière tue) ou,

« *Aspicis umbra fugas*
Nostras temperet oras
Umbras umbra regit
Pulvis et umbra sumus » (Tu vois comment l'ombre fuyante
Indique nos heures
Une ombre régit les ombres
Nous ne sommes que poussière et ombre)
(Mont Sainte Odile- F- 67)

2.5.2.2.2. Le *kairos*

Deuxièmement, le *Kairos* qui correspond à l'occasion opportune, au moment clé, à un j'y suis présentement assumant le moment de la décision comme « une heureuse opportunité » au sens de M.-C. Josso (*op. cit*). Il s'agit d'un temps « vécu comme essentiel et porteur de sens, appelé aussi temps de la grâce » (Vieille-Grosjean, 2009, p. 67).

2.5.2.2.3. L'*aîon*

Troisièmement, l'*aîon* qui rend compte de l'éternité ou d'un continuel « j'apprends à devenir » meilleur et non un je deviens, somme toute, fataliste.
A la suite de P.-A. Dupuis, cette modalité temporelle reflète une « durée qualitative » (2006, p. 115) mettant en rapport des moments séparés.
A partir de ce que nous venons de rappeler, nous pouvons appréhender philosophiquement l'être-au-monde de l'homme dans le temps et dans l'espace, « si donc "à partir de la liberté dans la finitude (…) l'éducation peut être comprise comme un accomplissement temporel qui rend lui-même le temps « habitable »" (Dupuis, 2002, p.55) » (*in* Lesourd, 2006, p. 26).
Albert Camus nous propose une manière éclairée de lier ces trois modalités du temps quand il écrit dans ses carnets : « L'homme n'est rien en lui-même. Il est une chance infinie. Mais il est le responsable infini de cette chance. »[68]

[68] P. Carré précise que la très respectable *Review of General Psychology* rapporta cette citation dans l'évocation de l'itinéraire d'A. Bandura à l'occasion du « couronnement de son itinéraire scientifique

2.5.3. « Au premier temps de la valse (…) » (Brel, 1986, p. 189)

Il est un fait que « l'homme achevé est un homme mort » (*cf.* § 2.4.5.).

Aucun apprentissage n'apprend à mourir, « apprends comme si tu devais vivre toujours ». Marie de Hennezel rapporte l'échange qu'elle eut avec une femme atteinte du SIDA en fin de vie qui lui disait :

« "J'ai peur de mourir, je ne sais pas comment on meurt, je t'en prie, aide-moi !"

Je reste interdite. Moi non plus, je ne sais pas comment on meurt. "On dirait que cela se fait tout seul. Peut-être y a-t-il quelque chose en nous qui "sait" ", lui dis-je » (Hennezel & Mitterrand, 2006, p. 99).

S'il y a en nous quelque chose qui sait "déjà" mourir sans qu'il y ait besoin de l'apprendre, cela veut dire qu'apprendre est nécessairement porteur de vie, de joie et donc "apprendre" ne peut tendre vers un achèvement de l'homme, sa mort.

Alors que peut-on retirer de cette hypostase temporelle pour l'éducation d'adultes ?

Nous pouvons facilement reconnaître, entendre et saisir la chance, l'opportunité, la joie d'une occasion attendue ou inattendue d'apprendre ou de découvrir d'ailleurs. Ceci semble correspondre au *kaïros* de l'apprentissage, de la formation.

« Je pensais qu'en faisant cette formation (obligatoire), je perdrais mon temps, mais je l'ai trouvée très intéressante » (*cf.* § 1.2.2.2.5. DYNAMI [2009]).

Pourquoi ? Un moment chanceux, opportun s'est-il présenté par le truchement de la FPC ?

L'*aîon* participe, quant à lui, de la transmission, de l'accompagnement. En fait, il s'agit de ce qui met en relation les hommes inscrits, peu ou prou, dans le même temps qui se partage forcément dans la continuité et qui accepte la discontinuité des moments.

N'est ce pas ce qui transparaît quand on relit quelques exemples de phrases contenues dans les évaluations à chaud ? : « Remise en question personnelle. Regard neuf sur mes pratiques professionnelles » (*cf.* § 1.2.2.2.5. QUESTION [2010]) ou encore (*cf.* § 1.2.2.2.5. PROGRÈS [2009]) « Cette formation est pour moi la 2ème en soins palliatifs + 1 stage déjà effectué en USP, donc déjà certains apprentissages ont été effectués et une certaine pratique. Mais j'ai encore beaucoup de progrès à faire » appelant ainsi à ajouter un temps ou plusieurs à la valse formative de sa compétence

---

exceptionnel en 2002 ». « Haggbloom, S. & Assoc. (2002). The 100 Most Eminent Psychologists of the 20th Century. *Review of General Psychology*, vol. 6, *2*, 139-152 ». (P. Carré, in Bandura, 2007, p. VII, Préface).

pour que cette personne ose, se permette « de bâtir un roman » et « laisse éclater sa Joie » comme dans la chanson de Brel « *La valse à mille temps* » (sortie en 1960).

Aussi, apparaît-il que « la formation ne contribue pas uniquement au développement des compétences de l'individu au travail. Prenant en compte l'individu dans sa dimension globale elle peut aussi participer à sa construction et sa réalisation, concourant ainsi à l'essor du devenir soi » (Labelle & Eneau, 2008, p. 170) forcément contingent des conditions internes et externes de l'acteur/objet qui évolue et « s'adultise » potentiellement avec le temps (« le grand transformateur ») du sujet.

Dès lors, force est de reconnaître que le développement de la FPC, de la formation permanente, de la formation tout au long de la vie, ou comme on appellera, d'ailleurs, cette démarche de progression fondée sur l'éducabilité (Meirieu, 2009) de l'être humain, fournit un *corpus* heuristique aux sciences de l'éducation pour proposer une compréhension de l'existence.

Le développement de l'adulte « en chantier », son adultisation, profite-t-il des « *temporalités éducatives* » (Lesourd, *op. cit.*) comme des relations nourrissantes et donc éducatrices en FPC ?

En effet, les formations suivies par un adulte ne fournissent-elles pas autant de moments précieux pendant lesquels le vécu, l'expérience, l'expérience professionnelle ouvrent à chacun un lieu de disponibilité qui participe d'une prise de conscience vivifiante rencontrant « la réalité insaisissable qu'est le transmettre » (Berliner, 2010) ?

TROISIEME PARTIE : Problématique de recherche

A ce point de notre travail de thèse, nous considérons que l'étayage théorique de notre question de recherche (cf. § 1.3.) est suffisamment avancé pour formuler enfin notre problématique en synthèse et notre hypothèse.

3.1. De l'impulsion de recherche

Nous avons fondé notre questionnement de recherche dans le champ de la FPC que nous investissons nous-même en tant que professionnel dans le secteur sanitaire et médico-social.
Nous avons d'emblée présenté la FPC comme une « situation » contemporaine d'éducation à la fois prise dans :

- une temporalité, explicitée par le truchement d'une modernité dynamique,
- un environnement qui place la FPC dans une perspective politique d'amélioration des conditions socio-économiques de citoyens considérés sous un angle de sujet de droit idéal c'est-à-dire actif pour être productif autant que consommateur,
- une implication participante d'un « devoir d'action » qui réfère par ses modalités agissantes (vivre et agir) à la « *vita activa* » (Arendt, 1988) mettant directement en rapport les contributions intelligentes et pragmatiques des hommes et des femmes directement liées au monde vécu (Wulf, 1999, p. 74).

Ceci étant circonscrit, nous avons précisé sur quels espaces éducatifs de FPC (dispositif du Compagnonnage et un Institut de Formation privé) se portait cette approche situationnelle afin de comprendre et d'expliciter la formation comme étant un lieu susceptible d'une résurgence de soi au monde favorable et favorisant la maturité à l'âge adulte.

3.2. Problématique en synthèse

C'est à partir de l'émergence de notre question de recherche issue de notre approche contextuelle que nous avons abordé notre croisée notionnelle.

Nous avons pu ainsi montrer et construire une approche théorique se référant justement aux quotidiens pluriels individuels entrant en rapport avec ceux fabriqués et vécus collectivement pendant le temps de la formation, pour substituer *kairos* à *chronos* tout en envisageant par l'*aîon* la liaison qualitative de ces moments qui se font et se défont. Le propos développé a consisté à affiner le questionnement jusqu'à la perception d'une transformation du sens, sa reconstruction, en identités individuelles et collectives, se donnant à voir à partir d'un retour sur image d'expériences apprenantes faisant émerger le « sujet », non pas à travers une pensée qui enferme, mais par le truchement de la découverte d'espaces continuellement à produire, pendant, et après la formation, elle-même interrogée sur sa capacité à accompagner et favoriser une dimension actancielle et génératrice de transformation et d'épanouissement.

L'efficacité de l'expérience interprétée pour une « compréhension de soi par soi » (Ricœur, 1990, p. 379) de l'agir présent et à perfectionner ; c'est l'expérience de l'expérience agissante à travers la rencontre de l'autre en soi et en soi-même qui coopère en « avancée autopoïétique » de la connaissance de soi. Nous rejoignons ainsi l' « autopoïèse » que Vieille-Grosjean définit comme « la capacité de se saisir de la relation, son contexte et son contenu, pour s'y adapter et s'en servir tout à la fois et par là avancer et (se) créer » (2009, p. 26).

3.3. Hypothèse de recherche

Notre hypothèse générale est la suivante : l'adulte qui suit des stages de formation de courte durée, n'évoque pas spontanément la FPC comme *medium* permettant d'entrer dans une forme de « connaissance de soi au quotidien » qui va au-delà de la « connaissance de soi du quotidien », dont le dernier génitif montre son appartenance au quotidien lui-même, considéré ici sous son aspect professionnel. « La connaissance de soi au quotidien » serait

celle qui touche le sujet comme auteur de son existence. Du fait qu'elle soit plus longitudinale, elle ne marque pas l'idée de l'apprenant adulte ni comme un potentiel, ni comme une réalité pouvant s'entretenir ou se cultiver grâce à des formations courtes et ponctuelles requises dans de cadre du développement durable des compétences professionnelles pour l'exercice d'une fonction ou une activité.
Les professionnels adultes qui participent à un stage de FPC s'attendent à fréquenter un espace d'acquisition visant l'amélioration de leurs interventions professionnelles dans leur domaine d'activité. Ces stages n'impactent pas, *a priori*, les espaces dans lesquels le sujet ferait l'expérience de « soi-même comme un autre », lieu de sa propre connaissance.

Afin de proposer nos résultats liés à cette hypothèse générale, nous envisagerons un déclinaison de cette dernière en 3 sous-hypothèses que nous présenterons le moment venu c'est-à-dire au début de notre sixième partie.

QUATRIEME PARTIE : Méthodologie

4.1. Méthodologie générale de la recherche entreprise

Le travail que nous avons effectué pour choisir et décider de la méthodologie de recherche adaptée à notre objet, a abordé celle-ci autrement qu'une « étape technique devant conduire à l'élaboration de résultats plus concrets » (Eneau, 2005, p. 196). En effet, il nous semble qu'elle soit idoine pour permettre au chercheur de prendre conscience de son propre « engagement » et ainsi expliciter avec une neutralité mesurée ou bien une implication distanciée « la manière dont il accompagne (ou non) l'appropriation de son travail » (Fleury-Vilatte & Walter, 2003) en vue de la présentation des résultats de la recherche.

4.1.1. De notre posture

La présentation de notre méthodologie de recherche concorde avec notre besoin de méthode. Afin de mener cette recherche, nous avons dû concilier notre posture de chercheur en sciences de l'éducation avec celle de professionnel de la formation investiguant à partir de sa propre activité. C'est pourquoi, il nous a paru indispensable de considérer réflexivement notre démarche scientifique.

Avant toute chose, pour être l'un et l'autre à la fois sans que l'un et l'autre ne se confondent ou fusionnent, nous avons identifié l'un par rapport à l'autre séparément pour déterminer une délimitation pertinente.

Afin de discerner le professionnel de la FPC et le chercheur fréquentant le même objet dans le même contexte, nous avons envisagé, trois registres distincts.

Dans le premier, nous présenterons le niveau de la logique de mise en œuvre de leurs activités, dans le deuxième celui des « instruments » équipant leur *praxis* respective, et enfin nous inclurons le niveau des « normes et valeurs » qu'emprunte les deux postures fréquentant le même objet : « la FPC des professionnels en situation d'emploi, à partir du contexte de l'institut IFOSEP® ».

Afin de ne pas surcharger l'explicitation, les trois dimensions sont présentées dans le tableau suivant.

Tableau 7 : Modes et formes d'intervention Professionnel/Chercheur

	Professionnel de la formation	**Chercheur fréquentant le même objet**
Logiques	Réponse ponctuelle au besoin d'un ou plusieurs clients et/ou apprenants	Problématisation d'un contexte en vue de sa compréhension
Instruments	Savoirs, expériences, dispositifs, méthodes pédagogiques, …	Savoirs, questionnements, curiosité, construction, déconstruction,…
Normes et Valeurs	Champ d'activité économique, compétences, GPEC, expertise, générosité, ici et maintenant, ...	Champ universitaire, inférence de nouveaux savoirs, imprévisibilité, Notion de temps, honnêteté par rapports à ses « pairs », authenticité, falsifiabilité, …

Le lecteur aura compris que nous n'avons pas tenté de nous libérer, tant que faire se peut, de la posture la moins adéquate, nous avons seulement essayer « de bien délibérer […]. Le bon délibérateur au sens absolu est l'homme qui s'efforce d'atteindre le meilleur des biens réalisables pour l'homme, et qui le fait par raisonnement. » (« Aubenque, P. (1963). *La Prudence chez Aristote*. Paris, PUF », *in* (Ricœur , 1990, pp. 205–206)).

C'est pourquoi, sans prétendre à l'absolu, nous avons essayé de raisonner la suite de notre étude avec prudence pour ne pas « faire fonctionner une raison abstraite, avec, pour corollaire, l'éviction de la subjectivité » (Giust-Desprairies, 2002, p. 26).

Nous devons en outre préciser, qu'en tant que chercheur nous n'avons pas porté notre attention sur des questions concernant notre activité professionnelle au regard de nos dispositifs, de l'ingénierie de notre institut de formation, des projets ou des contenus envisagés, nous avons seulement tenté de nous référer aux informations issues du terrain et particulièrement à celles que les stagiaires eux-mêmes en rapportent eu égard à l'expérience qu'ils retirent de la formation dans le cadre de la FPC. Pour autant, force est de reconnaître qu'il s'agit bien de notre « pratique professionnelle qui fournit l'objet de la recherche, celle d'une pratique de la recherche qui fournit sa méthodologie » (Avanzini, 1996, p. 128). Aussi, pouvons-nous souligner avec N. Perrin que notre « questionnement sera confronté au terrain.

Pour cela, il est nécessaire d'inclure la perspective des acteurs, de "voir avec leurs yeux", de s'approcher du point de vue du terrain » (2004, p. 131). Il convient cependant de retenir qu'en sciences de l'éducation : « La vérité dans sa valeur de connaissance adéquate (valeur épistémique) est le fruit d'un travail expert et d'une démarche nécessairement indirecte. Je ne peux donc jamais prendre ce que me dit un sujet comme ayant directement valeur de vérité » (Vermersch, 2008, p. 55). Et l'auteur, spécialiste de l' « entretien d'explicitation » de préciser : « L'existence est assurée du fait qu'un sujet l'exprime, la vérité est le fruit d'une élaboration sociale médiate toujours produite par un "tiers expert" » (*ibid.*)

4.1.2. Méthode

Nous avons opté pour une méthode inductive afin de développer une compréhension conceptuelle s'agissant de la dynamique complexe du développement de l'adulte à partir de la situation de FPC afin d'envisager :

> Une déconstruction du caractère d'évidence et de l'immédiateté du problème posé par la question de départ, au profit d'une reconstruction de ce problème dans des schèmes d'intelligibilité, permettant d'appréhender les logiques […] qui le sous-tendent. (Perrin, 2004, p. 127).

Ainsi que nous l'avons exposée dans notre première partie contextuelle, notre question de recherche réfère directement à une intuition suscitée par les évaluations des stages que notre institut dispense, interrogeant davantage la posture du chercheur que celle du professionnel sur les effets de la FPC dans sa capacité qualitative à faire émerger « le sujet ».
Notre deuxième partie notionnelle nous a permis de faire vivre cette question.

4.1.2.1. Une recherche scientifique impliquée dans la pratique

Dans le cadre de notre thèse de Doctorat en sciences de l'éducation, il nous a fallu mener nombre d'investigations auprès d'autant de chercheurs de cette Science plurielle comme auprès des Sciences qui l'alimentent pour ce qui touche à la question du sujet en développement.

La problématique que nous nous sommes proposé de relier aux théories et concepts auxquels nous référons notre progression a été élaborée, chemin faisant, par le truchement de ce que nous rencontrions parmi les multiples entrées scientifiques et relationnelles qu'une recherche qualitative impliquée permet de valoriser.
C'est pourquoi notre problématique a été présentée comme « au bout du compte » et avec concision dans notre troisième partie.
Notre questionnement construit en problématique apparaissant à l'issue de nos parties contextuelle et notionnelle devient, nous semble-t-il, garante d'une perspective forcément nourrie qui pour se vouloir nourrissante doit proposer une avancée justifiée. Ainsi, dans le cadre de notre recherche impliquée, nous avons souvent dû nous interroger sur la validité de notre distanciation face à notre objet. Cette précaution, sans nous retarder, nous a permis de circonscrire la finalité, l'utilité et les limites de notre recherche.

4.1.2.2. Finalité, utilité et limites

Ces trois aspects constituent les garde-fous pour que notre recherche en sciences de l'éducation se fonde sur une épistémologie réfléchie. Chacun a été considéré sous trois niveaux critiques se rapportant d'abord à la recherche scientifique, puis à l'action politique et sociale en matière de FPC et enfin au niveau du sujet.

4.1.2.2.1. Finalité

Pour la recherche, l'exploration que nous avons menée détermine, comme le dit B. Schwartz cité par Malglaive, grâce à l'homme de terrain « des questions qui échappent à l'homme d'un savoir trop uniquement livresque. Mais ce dernier sait parfois mieux poser les questions "impertinentes", celles qui gênent, parce que la réponse est ailleurs que sur le terrain trop circonscrit de l'expérience quotidienne » (Schwartz, *Une autre école*, Paris, Flammarion, 1977, p.128, *in* (Malglaive, 2005, p. 75)). Dès lors, le regard de l'un et de l'autre fonde un construit scientifique sur une présentation contextuelle vécue. En outre, cette recherche permet d'élaborer en sciences de l'éducation une conceptualisation falsifiable (Le Moigne, 2012) de « la connaissance de soi » par le truchement de l'éducation et de la formation d'adultes.

La finalité politique et sociale de cette recherche offre une autre considération de l'organisation des ressources collectives en vue d'une élaboration complexe du citoyen dans « une période de très grande turbulence qui marque la naissance et l'intensification de profondes transformations économiques, sociales, politiques et culturelles liées à la révolution technico-économique en cours » (Gallopín *et al*., 2001).

Il s'agirait d'appeler à réfléchir la FPC comme facteur de « reliance » en vue d'une évolution véritable du sujet dissociée des contraintes matérielles seules, qui rendraient avilissante une construction identitaire, de plus en plus, matérialisée

Enfin, cette recherche interroge le sujet face à lui-même et aux autres dans un moment de progression (FPC) dans lequel la relation vaincrait les résistances que l'acteur peut difficilement dépasser sans se référer à son expérience, se dépliant « soi-même » pour se donner à voir dans sa complexité.

4.1.2.2.2. Utilité

L'utilité, elle, demande en priorité « de la nuance et de l'humilité aussi » (Cifali & Giust-Desprairies, 2008, p. 147) au chercheur. Ainsi, afin d'étayer notre formation de chercheur, nous avons tenté d'élaborer en suivant Cifali « notre capacité de penser avec ceux qui ont écrit » (*ibid*., p. 146).

C'est pourquoi, cette recherche est contributive d'une mise en relation de conceptualisations scientifiques précédentes abordant le sujet à l'âge adulte dans le système complexe du mouvement formatif qu'il vit. L'utilité pour la recherche se vérifiera à l'image des retours qui lui seront faits pour continuer de comprendre la portée de l'acte éducatif sur l'individu qui se forme.

Eu égard à une utilité politique et sociale, sans doute cette recherche s'intègre-t-elle dans les travaux sur l'éducation qui sont sources de savoirs permettant, probablement, de prendre part aux débats entre les différents praticiens et décideurs politiques.

Quant au sujet, cette recherche propose une vision originale de l'éducation pouvant le proposer lui-même, comme « objet de sa quête » dans la mesure où celle-ci convoque l'autre, son expérience dans une rencontre qui touche le semblable sans exclure la différence pour s'en « nourrir ».

4.1.2.2.3. Limites

Dans le cadre des limites de cette recherche, la principale touche à notre panel d'interviewé(e)s (*cf.* § 4.2.1.). En effet, bien que nous visions un nombre important de prospects susceptibles d'être concernés (971), nous avons rassemblé dans un *corpus* d'analyses les retranscriptions de 24 entretiens. La raison provient-elle d'un manque d'intérêt à l'égard de la FPC et de ses finalités ? Ou bien cela concerne-t-il l'entrée en matière que nous avons donnée à notre sollicitation qui n'a pas suscité l'intérêt, dans l'hypothèse où nous aurions été trop succinct dans la présentation de notre objet de recherche ?

Nous pouvons également tenir compte du caractère assurément partiel mais toutefois circonscrit de nos références.

Les limites au point de vue politique et social sont manifestes.

Si le « contrat social » où le sujet s'émancipe, adulte, par la formation permanente profite au développement qualitatif de la société selon l'élan initial de la « loi Delors » (cf. § 1.1.1.2.), force est de reconnaître que le contrat social à l'époque actuelle, semble davantage participer d'une attente de rentabilité technico-économique ce qui atténuerait l'impact de la thèse que nous proposons pour comprendre l'émancipation de l'adulte à travers les stages de FPC.

Quant au sujet nous ne mentionnerons aucune limite « parce que, ainsi que l'écrit Labelle, le sujet personnel est élan, il n'appartient à personne d'autre qu'à lui-même. C'est au seul Je que revient le risque de s'accomplir » (1996, p. 172).

4.1.3. Elaboration de notre guide d'entretien

Il nous a semblé opportun de faire « parler le terrain » à partir de la notion de la transcendance qui « peut alors être définie comme un état de conscience non ordinaire (métacognition) se manifestant dans l'attitude et le comportement s'appuyant sur une volonté et un agir non ordinaire (métamotivation) dont la référence fondamentale est le Soi » (Hamel *et al.*, 1999, p. 38). A partir de cette approche démarquant cette notion de son empreinte théologique et métaphysique pour l'intéresser au « contexte psycho-socio-économique actuel » (*ibid.*, p. 41), nous nous sommes approprié le modèle de la transcendance de soi tel que des chercheurs de l'Institut universitaire de gérontologie et gériatrie de Sherbrooke à savoir, Hamel, Leclerc et Lefrançois l'ont élaboré.

Ils ont décliné quatre composantes conjointes nommées et identifiées dans le tableau ci-après :

Tableau 8 : "La transcendance de soi : tentative de définition" (Hamel *et al.*, 1999, p. 33)

Métacognition (MC)	**Métamotivation (MM)**
1. **Perception en profondeur (PP) ou Discernement** - Porter attention - Concentration - Vision au-delà des apparences	**3.** **Présences en soi (PS) ou Volonté créatrice** - Se connecter à soi - Se relier au Soi profond - Sens de la responsabilité
2. **Perception globale (PG) ou Détachement** - Prendre une distance - Accepter la réalité -Sens du relatif et de l'interdépendance	**4.** **Dépassement de soi (DS) ou Pratique des valeurs profondes** - Se tourner vers les autres ou une mission - Action désintéressée

En nous référant à notre étude, ce modèle nous a permis de construire un guide d'entretien pouvant permettre aux interviewés de verbaliser des données pertinentes au regard de notre problématique.

4.1.3.1. Phase pré-exploratoire

Avant d'en arriver à notre « version d'enquête » (*cf.* § 4.1.3.2.), nous avons testé notre première mouture du guide pendant une phase pré-exploratoire. Pour ce faire, nous l'avons soumis à nos deux assistantes de l'institut, à nos deux collègues Responsables de formation, à l'une des formatrices occasionnelles les plus régulières à l'IFOSEP®. Nous avons également sollicité le groupe de doctorants de notre laboratoire à l'occasion d'une de nos réunions périodiques. La pertinence de ce choix repose, selon nous, sur le fait que les cinq premières collègues connaissent relativement bien le profil des stagiaires potentiellement interviewés, quant à nos amis chercheurs après leur avoir présenté le modèle, ils pouvaient enrichir notre outil de manière scientifique, en présence de notre Directeur commun.
Nonobstant la remarque récurrente et partagée concernant la difficulté « hautement » probable qu'éprouveraient les interviewé(e)s à répondre à chacune des questions, nous

avons posé qu'elle était inhérente à notre objet et que de toute façon cette difficulté ne conduirait personne ni dans la réussite ni dans l'échec.
Les améliorations proposées et discutées étant pertinentes, elles ont rendu plus fluide l'articulation des questions et permis d'en ajouter une toute dernière.

4.1.3.2. Guide d'entretien, version d'enquête retenue

Le guide d'entretien (*cf.* Tableau 9) que nous avons utilisé au cours de nos interviews est inclus dans le corps de notre méthodologie. Pendant les passations, nous l'avons toujours suivi « à la lettre » quitte à réaliser plusieurs répétitions des questions elles-mêmes.
Etant donné l'aspect progressif de chacune des composantes conjointes définies par les chercheurs que nous avons consultés, les questions construites à l'aune de ce modèle devaient progresser linéairement pour la rigueur d'un accès à une intériorité profonde qui peut être le Soi. Le cas échéant, nous avons demandé quelques précisions ou effectué des relances pour tenter d'éclaircir tel ou tel point de vue.

Tableau 9 : Guide d'entretien

Métacognition (MC)

- Perception en profondeur (PP) ou Discernement :

1. Avez-vous exprimé, à votre employeur, un besoin ou une attente pour suivre la formation à laquelle vous avez participé ? Oui, non, Pourquoi ?
2. Qu'est-ce qui vous revient en premier quand vous repensez à cette formation ?

- Perception globale (PG) ou Détachement

3. Avez-vous été en accord avec les autres personnes présentes à ce stage ? Pourquoi ?
4. En diriez-vous autant au sujet du formateur ?
5. Considérez-vous que la formation, en général, vous apporte autre chose que le développement de vos compétences professionnelles ?

Métamotivation (MM)

- Présences en soi (PS) ou Volonté créatrice

6. Diriez-vous pouvoir trouver à travers la formation, une harmonie, une égalité, une cohérence ? De quel ordre pour vous ?
7. Que se passe-t-il si vos savoir-faire, savoir-être et Savoir acquis et appliqués jusqu'à une formation sont profondément remis en cause ?

- Dépassement de soi (DS) ou Pratique des valeurs profondes

8. Diriez-vous que vous obtenez grâce à la formation en générale, une forme de reconnaissance de vos valeurs humaines profondes ? Pouvez-vous en parler ?
9. Dans quelle mesure et vers quels aspects la formation élargit-elle les dimensions de votre vie personnelle et professionnelle ?

10. Est-ce que vous voudriez ajouter quelque chose ?

4.2. Du panel des personnes interviewées à la passation pour la collecte des données

4.2.1. Présentation du panel

Nous avons sollicité l'ensemble des stagiaires (quels que soient leur âge, fonction, leur sexe et leur lieu de résidence) ayant participé à l'une de nos formations entre les années 2008 et 2011, grâce à un courriel que nous leur avons adressé.
Même si tous ne laissent pas d'adresse électronique, nous avons pu envoyer le même message à 986 personnes ayant pour objet : « sollicitation à un entretien de recherche ». Le contenu du message est annexé à la thèse (*cf.* Annexe B).

Tableau 10 : Présentation des réponses obtenues à la suite de notre sollicitation

Type de la réponse	**Occurrences**
Nombre de courriels retournés en erreur	15
Nombre d'accords pour passer l'entretien	29
Nombre de demandes complémentaires	5*
Nombre de rendez-vous pris	27**
Rendez-vous manqué(s)	1
Nombre d'entretiens passés et enregistrés	26
Nombre d'entretiens perdus par erreur de manipulation	2***
Nombre d'entretiens analysés	24

*Il s'agissait pour les personnes de savoir si l'entretien pouvait se réaliser pendant leur temps de travail. Nous avons répondu que cela serait difficile puisque leur employeur n'est pas le commanditaire de l'étude à laquelle nous les conviions.
**Deux personnes ont décliné l'entretien peu après par téléphone par manque de disponibilité.
***Le mésusage d'une tablette numérique utilisée pour les enregistrements a causé une perte importante des données (2 des interviews disponibles). Il s'agit d'un entretien avec une Diététicienne de 47 ans (durée : 34 mn) et d'un autre avec une Directrice de 52 ans (durée : 27 mn).

Si l'on considère que notre proposition a été lue par 971 (986-15) stagiaires, elle a suscitée 34 (29+5) réponses directes soit 3,5 %. Les entretiens effectués représentent 2,27 % de l'échantillon disponible.
A priori, ce pourcentage est très faible. Néanmoins, nous pouvons légitimement supposer que les données recueillies seront exploitables et significatives dans le cadre de notre approche qualitative.

4.2.2. Protocole de passation

4.2.2.1. Prise de rendez-vous et annonce verbale du projet de recherche par téléphone

A réception d'un courriel d'acceptation, nous contactions la personne concernée pour prendre un rendez-vous à l'endroit, le jour et l'heure qui convenait le mieux. A chaque fois, le jour et l'heure étaient négociés compte tenu des trajets que cela nous demandait.
Pendant l'échange téléphonique, nous répondions systématiquement à la question qui concernait l'objet de notre recherche que nous voulions « poser une dizaine de questions à propos des stages déjà suivis dans le cadre de la FPC des adultes, écouter et enregistrer leurs réponses pour au final mieux comprendre les finalités de ces formations ».

4.2.2.2. Méthode qualitative basée sur des entretiens semi-directifs

Compte tenu de notre objet, nous avons retenu la méthode de l'entretien semi-directif. En effet, ainsi que le déclare Vermersch, « pour rendre intuitif, le mode pré réfléchi de la conscience, il faut suspendre son orientation attentionnelle spontanée, pour la tourner vers ce qui se passe d'autre en moi que ce à quoi je fais naturellement attention » (2008, p. 42). Avec nos questions ce type d'entretien nous semblait satisfaire à cet objectif. Cependant, pour notre étude, il nous a semblé essentiel de déterminer une durée relativement brève, ceci malgré la complexité de l'objet de recherche et des questions posées afin de recueillir des données disponibles en conscience auprès de la personne interviewée.
Une durée plus longue aurait pu toucher quelque chose de non encore représentée dans l'esprit des personnes rencontrées. De cette manière, nous avons évité le risque de côtoyer les

champs épistémologiques de la psychologie clinique voire de la psychanalyse qui aurait pu nous mener vers des données trop difficiles à cerner et à contenir pour nous.

Dans notre protocole, nous avons proposé que si la personne le souhaitait, elle pouvait inviter une connaissance (collègue ou autre personne) pour éventuellement partager et accompagner l'entretien.

Nous avons recouru à cette modalité car il nous semblait ainsi opportun de pouvoir pallier :

- Le risque de blocage devant la complexité de nos questions. La personne présente pourrait, le cas échéant, servir de relais.
- L'éventualité, pour la personne, de se donner une représentation de nos attentes et ne répondre que dans ce sens. La personne présente pourrait contribuer à lever ce biais.

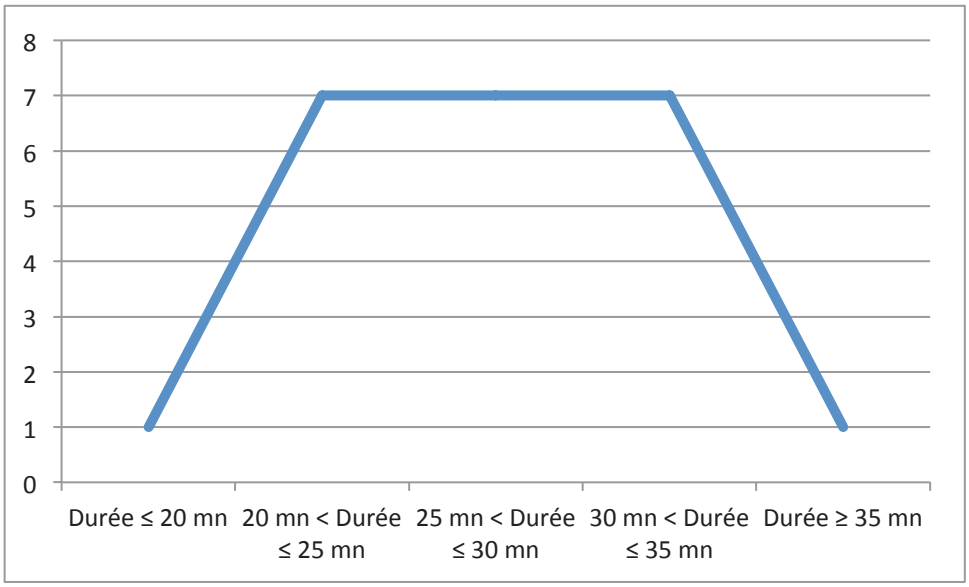
Telle qu'annoncé dans notre sollicitation envoyée par courriel, nous confirmions que l'entretien durerait environ trente minutes.

4.2.2.3. Description du panel (*cf.* Annexe B)

Les 24 entretiens dont la retranscription a fourni les données disponibles à l'analyse ont duré entre 19 et 45 minutes, pour totaliser ensemble 682 minutes Nous avions signalé que la durée l'entretien serait d'environ une demi-heure. Une répartition plus fine de la durée de chaque entretien réalisé permet de valider cette estimation :

Graphique 1 : Entretiens répartis en fonction de leur durée

- Durée ≤ 20 mn : 1 entretien
- 20 mn < Durée ≤ 25 mn : 7 ent.
- 25 mn < Durée ≤ 30 mn : 7 ent.
- 30 mn < Durée ≤ 35 mn : 7 ent.
- Durée ≥ 35 mn : 1 entretien



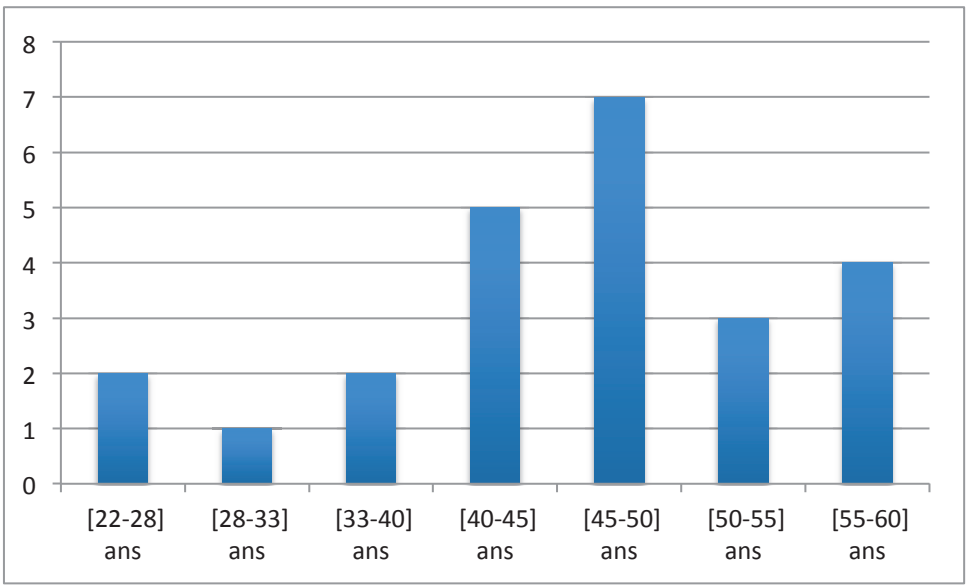
Nombre des personnes rencontrées relativement à leur fonction professionnelle :

- 6 Cadres de Santé
- 5 I.D.E.
- 3 Animatrices
- 3 psychologues
- 1 Adjoint des Cadres
- 1 A.S.H.
- 1 Assistante sociale
- 1 Diététicienne
- 1 Educateur spécialisé
- 1 Gouvernante
- 1 Psychomotricienne

La ventilation des âges (*cf.* § 2.1.2.2.) des personnes interviewé(e)s en sept intervalles est la suivante :

Graphique 2 : Ventilation des âges des personnes interviewées

- Entre [22-28] ans : 2 personnes
- Entre [28-33] ans : 1 personne
- Entre [33-40] ans : 2 personnes
- Entre [40-45] ans : 5 personnes
- Entre [45-50] ans : 7 personnes
- Entre [50-55] ans : 3 personnes
- Entre [55-60] ans : 4 personnes



Précisons, qu'un tiers des personnes interviewées se sont fait accompagner pendant l'entretien : une animatrice, une A.S.H., deux cadres de santé, une gouvernante, une I.D.E. et deux psychologues. La durée de ces entretiens a varié de 23 à 34 minutes.

CINQUIEME PARTIE : Analyses des données recueillies

5.1. L'Analyse thématique : méthode

A partir des entretiens menés avec des professionnels ayant suivi des stages de formation de courte durée au sein de notre institut de formation, nous avons recueilli des données « terrains » concernant « ce qui se passe » pendant ces temps de formation afin de les soumettre à une analyse de contenu qui ne veut être ni une traduction ni une transposition mais une explicitation. Chaque interviewé(e) a été écouté(e) comme un(e) :

> Usager-analyste [qui] se prend comme un analyseur de l'institution : parle de soi comme d'un autre, se regarde à l'extérieur de soi, de par le rapport social qu'il négocie, de par l'exercice de son métier et dans les rencontres que ce dernier occasionne. (Resweber, 1995, pp. 99–100).

A partir de ce matériau présenté dans un premier chapitre rigoureusement détaillé, nous proposerons une analyse thématique des données, opérée « question par question ».

5.1.1. Détermination des unités thématiques (UT) relevées et leurs occurrences

A l'issue de chaque entretien, nous avons effectué la retranscription « mot à mot » des propos enregistrés, en mentionnant les silences et les hésitations, les doutes, les temps de réflexions le plus souvent marqués par des silences ou par l'interjection « euh… ».
Lorsque nous avons réuni la totalité du *corpus*, nous avons relu chacun des entretiens afin d'en déterminer des UT mettant en exergue la « signification qui se dégage naturellement d'un texte analysé selon certains critères relatifs à la théorie qui guide la lecture » (Bardin, 1996, p. 136). Cette recherche des UT s'est voulue proche du moment de la fin des passations. Ceci nous a permis de tenir au mieux « les contraintes de fidélité à tout ce qui s'est manifesté pendant l'entretien » (Bourdieu, 1993, p. 920) d'une part, et d'autre part, pour que l'analyse des données ne soit pas décontextualisée de la situation vécue en bénéficiant encore de

l'imprégnation objective de la véracité de l'échange en tenant compte de « tout ce qui est perdu dans le passage de l'oral à l'écrit » (*ibid*., 921).

Nous avons procédé toujours linéairement sans retour en arrière pour rester au plus près de l'ambiance de l'entretien et pour éviter le risque d'interprétation, qui à cet endroit n'a pas sa place.
Cette première lecture nous a permis de distinguer 88 UT.
Compte tenu de ce nombre important de sélections thématiques, difficiles à mémoriser pour nous en mémoire de travail, une analyse de ces sélections thématiques nous a permis d'en associer plusieurs et finalement d'en retenir 67 pertinentes tout en gardant à l'esprit qu' « un sens se cache derrière le discours apparent (…) qu'il convient de dévoiler » (Bardin, 1996, p. 16).
Ceci fait, nous avons ordonné nos entretiens « question par question » afin d'avoir une répartition non pas globale mais relative à la manière dont notre guide d'entretien a été élaboré.
D'emblée le lecteur qui se réfère à notre annexe B afin de prendre connaissance des retranscriptions, pourrait être interpellé par nos cotations. Elles sont en effet de deux types.

Celles qui annoncent les occurrences des items d'interlocution :

C	Annonce de l'interlocution du chercheur	596	38,75%
I	Annonce de l'interlocution de l'Interviewé(e)	852	55,40%
I2	Annonce de l'interlocution de l'interlocuteur 2 invité	90	5,85%
		1538	100%

Ce détail permet de se rendre compte de trois éléments qu'il est nécessaire de souligner.
D'abord le nombre total d'interlocutions montre que les échanges ont été dynamiques autour de nos dix questions tout en respectant les temps de silence marqué.
Deuxièmement, il apparaît également que le deuxième interlocuteur a été significativement présent dans les échanges.
Enfin, le nombre d'interlocution total du chercheur semble occuper une part proportionnellement très importante, cet aspect mérite un approfondissement car une présence trop prononcée serait préjudiciable à la méthode des entretiens semi-directifs.

Notons que nos prises de paroles servaient à :

- Dire la question une première fois (interlocution non dénombrée).
- Demander des précisions, que nous avons cotées et dénombrées ainsi :

CD	Chercheur demande de détailler	558

- Reposer tout ou partie de la question, sur demande ou pour relancer la réflexion de l'interviewé(e) :

CRQ	Chercheur repose tout ou partie de la question	38

En terme de quantité de discours, nous pouvons préciser que les interlocuteurs que nous avons eus, ont prononcé au total : 63 483 mots.

Pour ce qui nous concerne, malgré le pourcentage important de nos interlocutions (38,75%) nous sommes intervenu dans les échanges avec 12472 mots. Ce nouveau rapport relativise notre part d'intervention puisque ces éléments montrent que notre présence verbale correspond à 16,42 %.

Ce pourcentage atteste que les personnes rencontrées dans le cadre de notre recherche ont bien été les producteurs de l'essentiel du discours et que nous avons contribué à l'explicitation de leur pensée par le truchement d'intervention brève. Nous avons choisi de nous garder de toute reformulation pour ne pas risquer d'orienter le sens du discours.

Notons enfin avant de présenter brièvement chacune des UT que nous avons également dénombré et qualifié d'UT même s'il n'en est pas un à proprement, l'item IRCD (propos de l'interlocuteur non interprétable).

Cette cotation nous a permis de distinguer non seulement des données considérées non pertinentes à l'analyse et les apports directement induits par une demande de précision, de confirmation du chercheur. Bien que présentes nécessairement dans l'échange, ces données n'ont pas été considérées comme directement interprétables. (*cf.* § 5.1.1.3.)

5.1.1.1. Les Unités Thématiques : Présentation

De façon concise, nous allons présenter l'idée que nous avions à propos de chacune des UT qui nous a permis de les discriminer rapidement pendant notre relecture de chacun des entretiens analysés :

- Attentes (A) :	Expression des attentes liées à une formation à suivre, ou suivie.
- Apports de la formation (AFo) :	Ce qu'apportent les stages de FPC
- *Idem* (AFo2) :	Ce qu'apportent les stages de FPC pour I2
- Apports Généraux (AG)	Les apports généraux des stages suivis en FPC.
- Agir communicationnel (AgCom) :	Les stages permettent un développement argumenté et impliqué de ce qu'on fait dans son activité professionnelle en tant que professionnelle et comme personne
- Expression de développement des compétences professionnelles (BComp) :	Les stages sont au service du développement des compétences professionnelles
- Perception d'une croissance positive (C+) :	Expression de la perception d'une prise de distance, d'un épanouissement, d'une élévation de considération.
- Conception anthropologique de l'humain (CAH) :	Evocation de soi en tant que personne dans son humanité
- Connaissance de soi (CNS) :	Evocation directe ou non de ce qui constitue la personne
- Cohérence (Co) :	Telle que évoquée à partir de notre question
- Aspects critiques eu égard à la formation (CtQ) :	Verbalisation d'un avis eu égard à une formation suivie et aux stages organisés en général
- *Idem* (CtQ2) :	*Idem* pour I2
- Relatif à accord ou désaccord (DES) :	Tels que évoqués à partir de notre question
- Dépassement quotidien (DQ)	Eventuelle reconsidération de sa perspective d'activité quotidienne
- *Idem* (DQ2) :	*Idem* pour I2
-Expression d'une critique sur les termes choisis dans les questions (DT) :	Expression d'une critique sur les termes choisis dans les questions

- Expression d'une difficulté de compréhension (EDC) :	Déclaration d'une difficulté de compréhension d'une question
- *Idem* (EDC2) :	*Idem* pour I2
- Expression d'une difficulté d'exprimer une réponse (EDE) :	L'interviewé(e) exprime sa difficulté à trouver des mots appropriés pour répondre
- Encouragement à la formation (EF) :	Expression autour de soi de l'intérêt de suivre des formations dans le cadre de la FPC
- Egalité (Eg) :	Telle que évoquée à partir de notre question
- Evocation d'un état particulier (EP) :	L'interviewé(e) évoque un sentiment, un état, une émotion que suscite la FPC
- Utilisation du terme « esprit » :	L'interviewé utilise le terme « esprit » directement
- FPC choisie versus FPC demandée (FIFD) :	La manière dont la formation suivie a été impulsée : par l'organisation ou par le salarié
- Formation perturbante (FoP) :	Effet perturbant provoquée en FPC
- FPC non seulement professionnelle (FPCNSP) :	Expression du fait qu'en FPC on reçoit autre chose que son contenu dédié
- Formation toujours inachevée (FtI) :	Expression de la nécessité de suivre des FPC pour entretenir une évolution indispensable
- Harmonie (HA) :	Telle que évoquée à partir de notre question
- Hétérogénéité du public (HP) :	Description de la constitution d'un groupe et de ses effets.
- Hétérogénéité du public avec une perception péjorative (HP-) :	Effets globalement péjoratifs de l'hétérogénéité dans une formation
- Hétérogénéité du public avec une perception positive (HP+) :	Effets globalement positifs de l'hétérogénéité dans une formation
- Introspection (Introsp) :	Evocation d'un dialogue personnel, d'un regard intérieur
- *Idem* (Introsp2) :	*Idem* pour I2
- Interlocuteur interroge sur question (IQQ) :	Question de l'interviewé ne mentionnant une incompréhension de la question
- *Idem* (IQQ2) :	*Idem* pour I2
- Propos de l'interlocuteur non interprétables (IRDC) :	Réponse que l'interviewé donne au chercheur qui souhaitant relancer l'entretien
- *Idem* (IRDC2) :	*Idem* pour I2

- Jugement de valeur de l'interlocuteur eu égard à la formation (JVFo) :	Jugement de valeur par rapport à la FPC
- Idem (JVFo2) :	*Idem* pour I2
- Les stages suivis sont utiles dans la vie professionnelle et dans la vie privée (LVPVPée) :	Telle que évoquée à partir de notre question
- Moment de la FPC (MoF) :	Expression des stages de FPC tels un moment particulier
- Utilisation du terme « mystérieux » :	Relevé d'un terme propre à l'interviewé.
- Non remise en cause de ses savoirs et des pratiques (NReC) :	Telle que évoquée à partir de notre question
- Objet de Formation (OF)	Expression des intitulés ou bien d'une formation suivie
- Objet de Formation pour I2 (OF2) :	*Idem* par I2
- Enrichissement (Or) :	La FPC permet de s'enrichir
- Ouverture (OUV) :	L'ouverture exprimée telle une conséquence ou une cause de stages
- Caractéristique personnel (Pers) :	Expression d'une caractéristique personnelle
- Professionnalisme du formateur (PF) :	Expression de la place de la compétence du formateur au sein de l'animation d'un stage de FPC
- Pédagogie destinée aux adultes (PgA) :	Analyse de la pédagogie destinée à l'adulte
- *Idem* (PgA2) :	Analyse de la pédagogie destinée à l'adulte pour I2
- Evocation du terrain comme ressort de la FPC (Pr) :	Le terrain de la pratique professionnelle justifie l'utilité de la FPC
- Qualité personnelle (QP)	Evocation d'un impact sur sa qualité d'être
- Reconnaissance d'une bonne volonté (RBV) :	La FPC valorise l'acteur
- Rencontre par la FPC (Renc) :	La FPC évoquée comme le moyen d'un moment de rencontre entre personnes
- *Idem* (Renc2) :	*Idem* par I2
- Remise en question (ReQ) :	Expression d'une forme de remise en question
- *Idem* (ReQ2) :	*Idem* pour I2
- Résistance au changement (ResC) :	Explicitation des freins à l'application des apports d'une formation suivie

- Sortie du cadre de travail (SCW) :	La FPC permet une sortie du cadre de travail parfois en terme de lieux, parfois en terme d'activité.
- Satisfaction dans la situation de formation (SdS) :	Expression d'une satisfaction suscitée par un stage de FPC
- *Idem* (SdS2) :	*Idem* pour I2
- Situation vécue et partage d'expérience SVPE) :	Partage de situation et d'expérience vécue
- La dimension du temps (TPS) :	Incidence du temps sur l'impact d'une formation tout au long de la vie
- Les valeurs humaines (VH) :	Telle qu'évoquée à partir de notre question
- Idem (VH2) :	*Idem* pour I2
- Temps de silence marqué (Z) :	L'interviewé(e) réfléchit et marque un silence

5.1.1.2. Les Unités Thématiques : Occurrences

Tableau 11 : Tableau des occurrences des UT

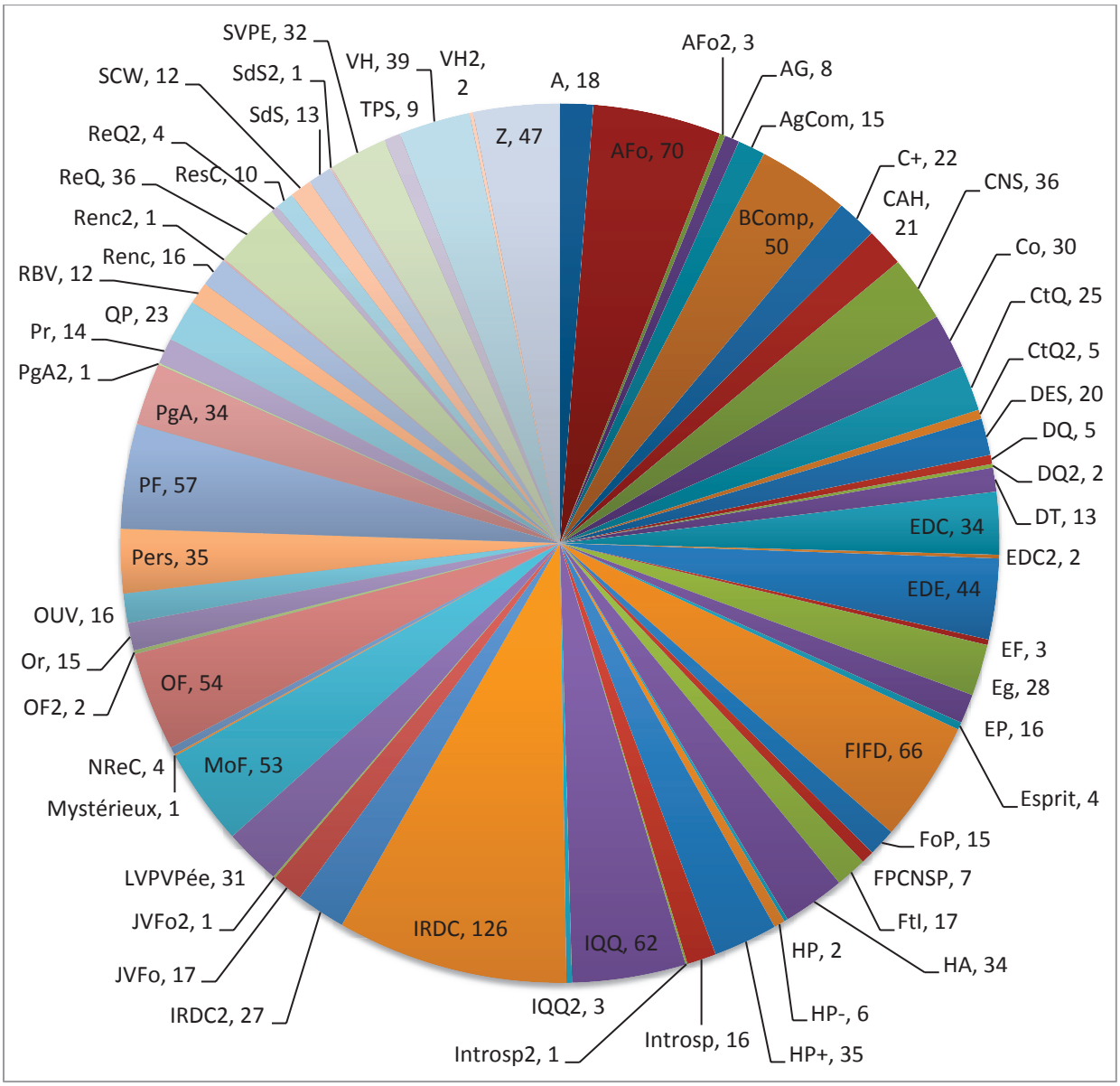
UT	Légende	Nb d'occurrences	%
A	Attentes	18	1,21%
AFo	Apports de la FPC	70	4,72%
AFo2	Apports de la FPC pour I2	3	0,20%
AG	Apport généraux	8	0,54%
AgCom	Agir communicationnel	15	1,01%
BComp	Expression de développement des compétences professionnelles	50	3,37%
C+	Perception d'une croissance positive	22	1,48%
CAH	Conception anthropologique de l'humain	21	1,42%
CNS	Connaissance de soi	36	2,43%
Co	Cohérence	30	2,02%

CtQ	Aspects critiques eu égard à la formation	25	1,69%
CtQ2	Aspects critiques eu égard à la formation pour I2	5	0,34%
DES	Relatif à accord ou désaccord	20	1,35%
DQ	Dépassement quotidien	5	0,34%
DQ2	Dépassement quotidien pour I2	2	0,13%
DT	Expression d'une critique sur les termes choisis dans les questions	13	0,88%
EDC	Expression d'une difficulté de compréhension	34	2,29%
EDC2	Expression d'une difficulté de compréhension pour I2	2	0,13%
EDE	Expression d'une difficulté d'exprimer une réponse	44	2,97%
EF	Encouragement à la formation	3	0,20%
Eg	Egalité	28	1,89%
EP	Evocation d'un état particulier	16	1,08%
Esprit	Utilisation du terme esprit	4	0,27%
FIFD	FPC choisie versus FPC demandée	66	4,45%
FoP	Formation perturbante	15	1,01%
FPCNSP	FPC non seulement professionnelle	7	0,47%
FtI	Formation toujours inachevée	17	1,15%
HA	Harmonie	34	2,29%
HP	Hétérogénéité du public	2	0,13%
HP-	Hétérogénéité du public avec une perception péjorative	6	0,40%
HP+	Hétérogénéité du public avec une perception positive	35	2,36%
Introsp	Introspection	16	1,08%
Introsp2	Introspection pour I2	1	0,07%
IQQ	Interlocuteur interroge sur question	62	4,18%
IQQ2	Interlocuteur 2 interroge sur question	3	0,20%
IRCD	Propos de l'interlocuteur non interprétables	126	8,50%

IRCD2	Propos de l'interlocuteur 2 non interprétables	27	1,82%
JVFo	Jugement de valeur de l'interlocuteur eu égard à la formation	17	1,15%
JVFo2	Jugement de valeur de l'interlocuteur 2 eu égard à la formation	1	0,07%
LVPVPée	Formation utile dans la vie professionnelle et privée	31	2,09%
MoF	Moment de la FPC	53	3,57%
Mystérieux	Utilisation du terme mystérieux	1	0,07%
NReC	Non remise en cause	4	0,27%
OF	Objet de Formation	54	3,64%
OF2	Objet de Formation pour I2	2	0,13%
Or	Enrichissement	15	1,01%
OUV	Ouverture	16	1,08%
Pers	Caractéristique personnelle	35	2,36%
PF	Professionnalisme du formateur	57	3,84%
PgA	Pédagogie destinée aux adultes	34	2,29%
PgA2	Pédagogie destinée aux adultes pour I2	1	0,07%
Pr	Evocation du terrain comme ressort de la FPC	14	0,94%
QP	Qualité personnelle	23	1,55%
RBV	Reconnaissance d'une bonne volonté	12	0,81%
Renc	Rencontre par la FPC	16	1,08%
Renc2	Rencontre par la FPC pour I2	1	0,07%
ReQ	Remise en question	36	2,43%
ReQ2	Remise en question pour I2	4	0,27%
ResC	Résistance au changement	10	0,67%
SCW	Sortie du cadre de travail	12	0,81%
SdS	Satisfaction dans la situation de formation	13	0,88%
SdS2	Satisfaction dans la situation de formation pour I2	1	0,07%

SVPE	Situation vécue et partage d'expérience	32	2,16%
TPS	La dimension du temps	9	0,61%
VH	Les valeurs humaines	39	2,63%
VH2	Les valeurs humaines pour I2	2	0,13%
Z	Temps de silence marqué	47	3,17%
		1483	100%

Graphique 3 : Répartition du nombre des occurrences des UT parmi l'ensemble du *corpus*



xemple de propos des interviewé(e)s relativement aux Unités Thématiques (UT) recensées

act « direct »avec les données issues du terrain, nous proposons une sélection aléatoire de deux occurrences

Légende	Nb d'occurrences	%
ntes	18	1,21%
hacun avec notre fonction, avec la recherche qu'on peut demander dans la formation, ent chacun avec des questions, avec un questionnement et vouloir aller plus loin…		
qui me revient en premier ? La formation ne correspondait pas forcément à mes etait plus un …, comment ? ça m'a confronté, euh … enfin, pas confronté euh…, Oh		
orts de la FPC	70	4,72%
s : j'ai pas été à l'école longtemps, j'ai pas des connaissances très améliorées donc ça gmenter un peu plus mes connaissances, aller plus loin dans mes relations avec les …		
vais compris les concepts, après j'avais du mal à les imaginer dans le concret, ce que orter dans le concret pour relier la connaissance à la pratique…		

orts de la FPC pour I2	3	0,21%
ui ! Que les formations peuvent quand même nous faire changer par rapport au n peut revenir et dire : « tiens je vais essayer d'appliquer ça de cette manière et on va r notre comportement ».		
onnelle. Au travail aussi, elle m'a vraiment beaucoup apporté à la maison aussi et j'ai pu es choses et avoir un changement…		
ort généraux	8	0,57%
est clair, bien sûr ! Sans aucun doute ! La formation en générale m'apporte autre chose !		
tagé avec les participants, ça m'apporte aussi beaucoup de choses…		
r communicationnel	15	1,07%
s exemples qui ont permis quand même de présenter les choses quand même plus cun a participé, a donné ses opinions, un petit peu ce qu'il pensait euh …, ce qui est un s son quotidien d'où il travaille,		
er et on voit que les autres personnes professionnelles qui sont en face de nous tre travail ce qu'on n'a pas forcément sur place puisque sur une partie des … Oui sur une avail on a une reconnaissance mais pas sur tout ! Tout ce qu'on fait !		

ression de développement des compétences professionnelles	50	3,58%
e suis pas certaine, non, non, c’est vraiment, ce que je vais chercher dans une formation ont vraiment des compétences professionnelles supplémentaires, des choses à mettre en		
autres compétences, on a pu construire nos règles RH, ou une partie…		
eption d'une croissance positive	22	1,58%
trouve que si on n’apprend pas de nouvelles choses, on stagne, voire on régresse, parce s de questions, on est le nez dans le guidon,		
tellectuel aussi ! D’aborder les sujets ça me permet aussi de suivre certaines discussions e ou autre chose, c’est pas forcément que sur le terrain, ça me permet un épanouissement nnaissances tout simplement, c’est des connaissances personnelles en plus, du bagage ionnel, voilà !		
ception anthropologique de l'humain	21	1,50%
nnes, on est une personne… Enfin je veux dire, euh… Comment je pourrai dire, on n’est nnel, si vous voulez hein !		
e mon métier, il y a d’abord moi, je suis … , je suis …, moi je viens en tant que ai des des…, des … , il y a des valeurs auxquelles je ne peux pas déroger dans … dans n métier, maintenant quand je suis dans un établissement, euh…, l’établissement a aussi rs, euh, donc il faut que ce soit en harmonie les deux, voilà, et c’est dans ce sens-là !		

naissance de soi	36	2,58%
veau des qualités personnelles, aussi, ça nous apprend l'écoute, ça nous apprend la au niveau de la connaissance de soi,		
rtie puisque nos valeurs c'est nous, c'est notre personne c'est…		
érence	30	2,15%
rès, pour repartir avec un regard neuf, on a entendu la même chose donc pour avoir une , mais…		
ue la cohérence m'inspirerait plus dans le sens où il faut que le contenu de la formation hérence avec mes attentes quand je m'inscris dans une formation j'ai des attentes, ue après le contenu qui est apporté soit bien en cohérence avec ce que j'attends, je dirai		
ects critiques eu égard à la formation	25	1,79%
a tête c'est resté comme une chose en 2D, ça aurait pu prendre plus d'ampleur, quoi !		
a peut-être aujourd'hui, trop d'organismes de formations qui ne sont pas forcément a c'est vraiment un souci quoi, on sait pas toujours à qui on s'adresse quoi ? Que c'est investissement pour l'hôpital, financier et que bon des fois on est un peu déçu ! On va		

ects critiques eu égard à la formation pour I2	5	0,36%
vez le temps de communiquer ?		
on laisse aussi la parole à tout le monde ! Est-ce que c'est …		
tif à accord ou désaccord	20	1,43%
ne eu quelques moments de désaccord mais qu'on retrouve dans toutes les formations en onnes qui viennent faire des formations.		
être en accord … Puisqu'il nous apprend quelque chose, donc on a besoin de lui, donc je i…		
assement quotidien	5	0,36%
dépasser le quotidien.		
ne formation, voire complètement chamboulé, si ça peut arriver de tout chambouler moi », pas sauf si vraiment vous vous êtes complètement trompé et il y a eu peut-être euh… nt, euh…, pourquoi pas ? Mais je pense …		
assement quotidien pour I2	2	0,14%
est ça, oui c'est ça ! (rire)		
orte quoi !		

ression d'une critique sur les termes choisis dans les questions	13	0,93%
i c’est accord qui me vient comme ça à l’esprit, euh…, ce n’est pas le terme que		
génériques assez… Harmonie, cohérence égalité…		
ression d'une difficulté de compréhension	34	2,44%
comprendre hein ! Je suis plus reconnue comme femme de ménage…		
oilà ! ça fait partie de moi et vous voyez (rire) je peux pas, je peux pas… Allez plus loin avez peut-être une autre idée dans votre question, que je ne comprends pas, après …		
ression d'une difficulté de compréhension pour I2	2	0,14%
e c’est toi qui réponds aux questions (Rires)		
ois que j’ai dû rater quelque chose d’important au début.		
ression d'une difficulté d'exprimer une réponse	44	3,15%
e sais pas comment exprimer la chose…		
… Je cherche juste un mot clé maintenant !		

ouragement à la formation	3	0,21%
rai simplement à tout le monde de faire très régulièrement justement des formations pour r aller échanger au travers de sujets qui nous préoccupent, qui nous concernent et non ! c'est un sujet très vaste, donc … Après il y a des formations dans le cadre purement il y a des formations qui peuvent exister dans ce qu'on appelle le cadre d'une fessionnelle…		
gens, c'est ce que je fais régulièrement autour de moi, j'en parle, que ce soit comme dit professionnelle et dans la vie personnelle, j'encourage les gens à suivre des formations,		
lité	28	2,01%
peut-être un peu plus d'égalité quand on va en formation parce qu'on a accès à des on n'aurait peut-être pas eues si on était resté sur notre lieu de travail !		
euh...Je suis désolée, mais je ne vois pas…, j'arrive pas à…, ça m'appelle rien, donc		
cation d'un état particulier	16	1,15%
plaisir, moi je sais pas, c'est une sorte de nourriture d'apprendre, de se remettre, os pratiques		
l'état d'apprendre quelque chose !		

isation du terme esprit	4	0,29%
t, liberté des pensées !		
e immense chose qui m'entoure et qui est fait de connaissances, d'informations, de autres, de nouveautés….		
choisie versus FPC demandée	66	4,73%
non ! Parce que je ne connaissais pas la formation, je ne savais pas qu'il pouvait y avoir raitance dans l'établissement et c'est l'employeur qui m'a proposé cette formation, alors		
ois-ci je n'avais pas, exprimé ce besoin, parce que je ne savais pas que cette formation mais je l'aurai fait si je l'avais su, c'est vrai que c'est… On rencontre de plus en plus de sentent des troubles, donc c'est toujours intéressant de savoir réagir envers diverses i j'avais su qu'elle avait eu lieu j'aurai demandé !		
mation perturbante	15	1,07%
un peu frustrée parce que je me suis dit dès le début, que je faisais les choses dans le nc		
! Parce qu'en même temps, les formations c'est aussi fait pour bousculer un peu, enfin, le ne pas tout savoir à l'avance, quand on est en formation et de faire que des révisions sait déjà ! Quoi !		

non seulement professionnelle	7	0,50%
! Au-delà de professionnellement, ça va au-delà…		
vraie bonne formation on a reçu autre chose que, je suis peut-être en train d'anticiper sur ès ? Mais on reçoit autre chose que juste des savoirs alignés quoi !		
mation toujours inachevée	17	1,22%
ester sur ses connaissances ou sur ses expériences du moment quoi !		
toute façon je pense qu'on est… Nous à la base, hein, pour tout professionnel, pour toute t avec une formation initiale, avec ce qu'on a appris théorique, pratique, mais je pense pétuelle évolution et qu'on a besoin en ce sens, bien sûr, des formations continues et ça,		
monie	34	2,44%
qui me vient c'est entre quoi et quoi ? Euh… L'harmonie c'est peut-être un grand mot ! lus dans un stage de yoga, qui toucherait une démarche personnelle, en formation pas même…		
ire exprès ! On est retombé dessus : être harmonieux avec soi-même voilà ! (rire)		

erogénéité du public	2	0,14%
ieurs, euh…, cette formation s'adressait à plusieurs publics, enfin, à plusieurs onc en l'occurrence le groupe dans lequel je m'étais situé, c'était au niveau, on va dire, ont regroupé, il y avait la direction, il y avait euh…, voilà ! Il y avait les paramédicaux		
ement, moi je pense, euh…, bien voilà ! Moi je suis plutôt positive, donc je me dis que route, je ne me dis pas qu'il ne va pas aboutir et je me dis qu'il va aboutir. Donc dans ce oilà, mais il y avait euh…, c'est surtout une personne, et bien voilà ! Qui se disait que ça tionner, voilà ! Mais sinon, de manière générale, j'étais plutôt bon en accord avec le semble. Il y avait des craintes de certaines personnes on va dire …		
erogénéité du public avec une perception péjorative	6	0,43%
aides-soignantes qu'ont pas trop compris certaines choses, parce que quelquefois ça, ça ans des euh… des choses qu'elles n'avaient peut-être pas entendu depuis longtemps, ramide, euh…, tout ce qui concerne la pyramide, des lois etc… ça partait loin dans la les choses comme ça ! Donc, euh… il y a des aides-soignantes avec qui j'ai un peu n peu trop pointu pour elles, bon…		
parce que parfois les personnes formées n'ont pas envie de participer à la formation et p de formation et j'ai souvent entendu dire les gens… Pour moi, je ne peux pas dire que onie. Si on parle de l'harmonie dans le groupe		

erogénéité du public avec une perception positive	35	2,51%
e d'une équipe et j'ai retrouvé des personnes avec lesquelles je travaille, sans que ce soit ce sont les mêmes professionnels avec qui j'interviens dans l'établissement chaque jour.		
etrouver avec un public différent autour d'une table pour discuter d'une problématique mble importante un moment donné au niveau du travail.		
ospection	16	1,15%
déjà, euh…, on se pose des questions sur sa façon de faire, sur son savoir être, après sur et puis après on sait faire faire …		
c'est pas possible, c'est pas du tout la formation qui me correspond »…		
ospection pour I2	1	0,07%
it temps quoi ! Il y a tellement de choses qui reviennent dans ma tête que…, (rire)		
rlocuteur interroge sur question	62	4,44%
r demande ou par rapport à une difficulté ?		
votre question ? Enfin, pouvez-vous répéter ?		

rlocuteur 2 interroge sur question	3	0,21%
ma part, vous me disiez que je pouvais poser les questions que je voulais ? Jusqu'alors je uestions que j'aurai pu poser ?		
ième ?		
pos de l'interlocuteur non interprétables	126	9,03%
ment oui !		
'étais formatrice aussi, donc je vois un petit peu de l'extérieur ce que ça peut être. J'étais alisée, c'est-à-dire que je formais ou on formait n'importe quel groupe à la demande de institution.		
pos de l'interlocuteur 2 non interprétables	27	1,93%
rté !		
départ ça peut faire peur !		
ement de valeur de l'interlocuteur eu égard à la formation	17	1,22%
apport à la formation professionnelle, moi je trouve que souvent la formation oûte chère et par rapport à ce qu'on en fait sur le terrain il y a quand même pas grand-		
oi je trouve que c'est quelque chose qui est très important, pour moi en tout cas c'est très important !		

ement de valeur de l'interlocuteur 2 eu égard à la formation	1	0,07%
tions c’est bien, c’est très important.		
que la formation est importante, régulièrement…		
mation utile dans la vie professionnelle et privée	31	2,22%
, c’est ce que je vous disais tout à l’heure, obligatoirement ce qu’on apprend en ux dire on n'est pas monolithique, on a quand même des aspects qui sont transversaux nnelle, hein ?		
ur différents aspects, puisque forcément c’est déjà sur l’aspect professionnel personnel, veau des deux aspects de sa vie…		
ment de la FPC	53	3,80%
er d’autres situations de travail, d’autres formes de travail, de se regarder fonctionner moi c’est toujours l’occasion d’une pause, je m’arrête et je me regarde fonctionner : quand je fonctionne d’habitude ? Comment je fais quand je travaille ? Est-ce que je fais e que je pourrai faire comme ça ? Alors voilà on prend du recul dans le groupe de		
, intéressante, parce que je ne connaissais absolument rien, j’ai appris beaucoup de entes sortes d’Alzheimer, de démences et bon c’est peut-être avec l’équipe que ça a bien e aussi avec les autres stagiaires, la formatrice. C’était ludique, c’est bien développé, is contente de cette formation.		

isation du terme mystérieux	1	0,07%
!		
remise en cause	4	0,29%
nfermer dans sa pratique en se disant oh ! C'est bon, maintenant je sais, j'ai un diplôme bon je sais tout ! (rire) Je pense que c'est là si jamais on se retrouve à se dire c'est bon je pas besoin d'être formé c'est là qu'on se plante ! C'est forcément, c'est là où on a tout		
ne soient pas remises en cause par quelqu'un.		
et de Formation	54	3,64%
'un psychiatre qui était intervenu, sur une formation tabaco, qui…		
ablement oui ! Parce que je me rappelle de la formation dernière que j'avais suivie rs, ou même une formation sur la gestion du stress,		
et de Formation pour I2	2	0,14%
noi j'avais participé à une formation Gestion du Stress et moi elle m'a beaucoup servie !		
férent ! C'est tout ce que je pouvais vous dire !		

chissement	15	1,07%
ils ont répondu un peu à nos interrogations ! Oui ! J'étais en accord avec les formateurs enrichissant, quoi ! En fait, c'était une formation enrichissante…		
voilà ! Je ne peux pas considérer qu'un moment je m'arrête que je n'ai plus rien à as possible, voilà, pour moi la vie c'est ça,		
erture	16	1,15%
n peu le champ d'actions le rayonnement vers autre chose peut-être hein ! De faire une dit machinalement il faudrait faire ça ça et ça s'est derrière ça élargit un peu, une tre chose, comme ça je suis arrivée à faire de la santé publique pendant 2 ans à la faculté s la formation d'aide-soignante il y avait un module de santé publique,		
aussi une façon de voir qu'on n'est pas sclérosé, qu'on est capable d'ouverture et .		
actère personnel	35	2,51%
t cas ! J'ai jamais vraiment pensé plus loin que ça, c'est pourquoi c'est un peu difficile ndre. Ça demande mûre réflexion.		
Parce que je suis une personne qui a des facilités de prise de parole, déjà ça m'a permis ec tout le monde, je me souviens même avoir été le seul homme, ce qui était peut-être e de voir les choses dans ce monde…		

essionnalisme du formateur	57	4,08%
evu, avec la personne qui a fait la formation et sa directrice puisque c'était une jeune… ne formatrice en formation en même temps, donc elle se faisait évaluer aussi par sa		
revient en premier : c'est la compétence, je ne peux pas être seule à en juger, mais le professionnalisme de la personne, qui nous l'a faite cette formation. Il s'agissait d'un en l'occurrence, ses compétences, son enthousiasme, pour nous faire partager, ce qui est sion. La passion de la physiologie, en tant qu'ancien kiné, et voilà !		
agogie destinée aux adultes	34	2,44%
rcément les choses, comme ça quand on nous le dit, moi il faut qu'on me le montre…		
en a qui arrive assez professeur et qui mettent une distance, et euh… qui se présentent peu comme à l'école : « bonjour, je m'appelle Madame ou Monsieur, alors j'ai tel a ça et ça ! » ou alors ils donnent des petits papiers et on met juste le nom, alors tout de … un décalage entre celui qui donne la leçon ! Et ceux qui apprennent. Alors que là elle mme ça et je pense que ça a tout de suite permis de faire une cohésion de groupe comme ça avec euh…, et on se sentait libre de lui dire ce qu'on pensait ce qu'on attendait de		

agogie destinée aux adultes pour I2	1	0,07%
nous a fait travailler en groupe pour mettre en place justement le projet de vie, on l'a s… les documents de base, euh… Oui, on a tout fait avec elle. Donc elle nous aguillé le nous a amené la réflexion pour euh… mettre en place le projet de vie, euh… Enfin les a utilisés à récolter les informations du résident pour mettre le projet de vie en place		
cation du terrain comme ressort de la pratique professionnelle	14	1,00%
il est essentiel quand on met en place une formation, c'est derrière en assurer un vi ou qu'on a déjà réfléchi comment on allait faire au sein des secteurs pour permettre ls de pouvoir mettre en place ce qu'ils ont appris…		
en pratique on se rend bien compte des effets bénéfiques, donc voilà !		
lité personnelle	23	1,65%
pelle, alors attendez c'était en novembre, et en janvier mon mari a eu une grosse remise essionnelle et à un moment il m'a dit : « Qu'est-ce que tu en penses ? » et bien je lui ai e ça ! Mais c'est quand même ta vie professionnelle, et je ne veux pas prendre les oi ! », alors que je pense que quelques années auparavant je lui aurais dit : « Ecoute ! as ci ou c'est super bien vas-y ! » Je pense que j'aurai été plus tranchée …		
order… Enfin je ne sais pas, de pouvoir partager, je ne sais pas il y a peut-être ce mot .		

onnaissance d'une bonne volonté	12	0,86%
arce que je suis reconnue quand même comme femme de ménage, donc on est reconnu it, il faut qu'on le fasse bien et si je m'améliore ce sera encore mieux fait…J'ai jamais i toujours des félicitations et des remerciements : « vous faites bien le ménage, vous … »		
e senti que même si on faisait pas de la bonne manière, on avait essayé, on avait tenté vait fait des recherches à ces sujets-là.		
contre par la FPC	16	1,15%
plaisir de découvrir d'entendre d'autres personnes, c'est comme partir en vacances en aller dans un autre lieu avec d'autres personnes, qu'on ne rencontrera pas forcément dans		
! J'ai bien ça en tête, l'impression de s'être bien compris, voilà ! L'impression de s'être s'être bien rencontré, après je ne sais pas si…		
contre par la FPC pour I2	1	0,07%
dis que je ne suis pas seule. J'ai pu à un moment me décharger aussi et puis en parler qui sont dans le même milieu que moi dans l'animation, quoi !		

nise en question	36	2,58%
ça peut-être, si c’est une remise en question en profondeur, je pense que toute formation stionne, et remet en question,		
peut-être mal donc, si lui il me dit que c’est bien alors c’est bien… Si jamais il me disait u Doubs, j’irai pas me jeter au Doubs ! (Rires.)		
nise en question pour I2	4	0,29%
eux ! Quand je vais en formation on nous dit des choses, alors je fais toujours le lien avec e me dis : « est-ce que je fais bien ? Je vais peut-être aussi essayer ce qu’on m’a inculqué oris et pour moi se remettre en question » moi ça me permet d’avancer,		
mise en question qui revient		
stance au changement	10	0,72%
roduits des nouvelles méthodes, des choses qu’on avait dites avant, et qui ne sont plus oilà ! Après c’est vrai qu’avec la science, la connaissance, on fait des progrès aussi ! ijours tellement sûr à ce moment-là, quand on nous l’enseigne, bien c’est comme ça et puis c’est très euh… dans l’hygiène essentiellement, hein ! Donc euh… Oui je trouve s très compliqué quoi ! De, de…, d’accepter que tout soit remis en cause, et je trouve que plus souvent ! Voilà ! C’est euh… (souffle) ouaih ! bon !		
mpliqué, moi étant cadre de santé, je suis pour ce projet de vie social en EHPAD et les sont : on a déjà assez de travail, on va encore nous donner du travail encore on n’est pas assez ! Enfin voilà ! Il y avait une petite dimension un peu… Bon dans le rmation…		

ie du cadre de travail	12	0,86%
ès euh…, c'était le lieu où on s'est, (rire) pas forcément le contenu de la formation, mais st retrouvé, parce que c'était la commune de Montier qui nous avait mis à disposition, conseil municipal. Et c'est un bel endroit, c'était bien sympathique, c'était euh…		
ut le temps dans le faire, on a plus le temps tellement de la réflexion, ni de se projeter et faudrait que je me forme, il faudrait que j'ai plus telles compétences pour avoir plus de t à telle situation de travail », et bien la formation, puisque le manque de temps à é la cadence et ça ne permet pas ce retour sur expérience		
sfaction dans la situation de formation	13	0,93%
ça me conforte dans ce que je fais, donc c'est important pour moi …		
entie vraiment à l'aise avec elle, et oui, plutôt en accord.		
sfaction dans la situation de formation pour I2	1	0,07%
problème, moi ça va me faire du bien, ça va me requinquer, ça va me « rebooster », t'es 'échange est important ;		

ation vécue et partage d'expérience	32	2,29%
des expériences similaires, On a partagé des vécus similaires		
chologue je n'avais pas appris grand-chose, c'était intéressant parce qu'il y a eu des eu plus personnelles qui ont été partagées, alors là à ce niveau-là c'est intéressant, sinon		
limension du temps	9	0,61%
ce que ça peut apporter sur le point de vue personnel, c'est parfois un travail sur envoyer une personne pour qu'il y ait déjà prise de conscience, lui confier des missions, core assez bien, de prendre quelqu'un et de faire un pari sur l'avenir et de dire, on va vous confier telle ou telle mission, j'ai confiance en vous pour la réaliser, je pense que rriver, elle accepte ou n'accepte pas, mais souvent ça les met à un niveau au-dessus et rentrer dans la commande et de faire vraiment le… De s'amender sur le point de vue du 'est quand même difficile !		
rd de l'autre, il est permanent, il n'est pas que dans le professionnel, il est aussi dans le pour moi, oui, c'est des changements intimes, mais tout au long de sa vie… J'en ai 50, h…je ferai le parallèle entre ce que je pensais à 20 ans et ce que je pense être beaucoup ns parce que plus on vieillit et moins on a de certitudes…, maintenant, et bien il y a une ce, et certainement que les différentes formations que j'ai faites tout au long de ma nt contribué à faire évoluer ma façon de penser ; en tous les cas, même si je ne suis pas ndeuse de formations, mais c'est plus parce que je trouve que je n'ai pas beaucoup de re, j'ai pas encore tout réglé dans la gestion du temps…, (rires) je trouve ça extrêmement êmement enrichissant comme je le disais au départ !		

valeurs humaines	39	2,63%
ous ai dit ils s'appuient en général en ce qu'il y a de meilleur en nous (rire) et après dans u'on choisit ! Alors c'est toujours pareil et…. Je… Voilà dans ce que je choisis les mises en avant dans les formations en fait, correspondent à mes valeurs, oui ! Je dirai, on ça appuie mes valeurs…		
e ! Moi c'est ma pratique au quotidien, je ne conçois pas qu'on aille, qu'on garde pour uelque chose qui fonctionne, quel que soit le domaine, il faut le partager, sinon ça sert à		
valeurs humaines pour I2	2	0,13%
i que parfois, ça peut…, ça peut… être en accord si l'on s'aperçoit que l'on tend tous jectif et donc effectivement on a tous une certaine, un certain…, une profonde…, un que et qu'on répond tous à la même attente des personnes, moi je parle…parce que voilà, u les choses, parce que moi la plupart des formations que j'ai suivies, c'était en tant que our cette raison que, peut-être, ma réponse est différente que celle de Pascale, dans la quand je parlais d'éthique envers le patient donc c'est sûr que …		
ps de silence marqué	47	3,17%
ps de silence marqué	1483	100%

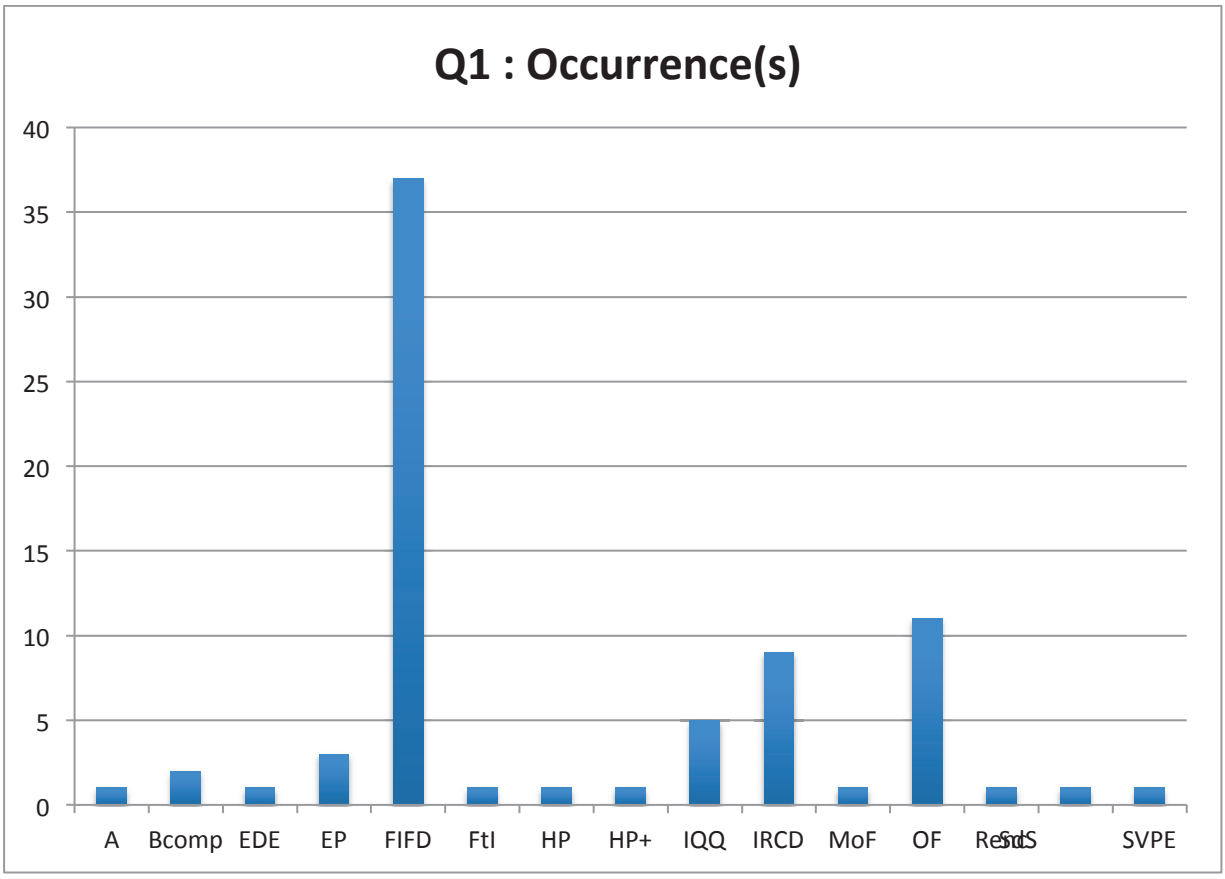
5.2. Analyse thématique : Résultats question par question

5.2.1. Occurrences des UT des réponses à la question 1

1. Avez-vous exprimé, à votre employeur, un besoin ou une attente pour suivre la formation à laquelle vous avez participé ? Oui, non, Pourquoi ?

Unité de sens	A	Bcomp	EDE	EP	FIFD	FtI	HP	HP+	IQQ	IRCD	MoF	OF	Renc	SdS	SVPE
Q1	1	2	1	2	37	1	1	1	5	9	1	11	1	1	1

Graphique 4 : Occurrences des UT de Q1



5.2.1.1. Synthèse

Les personnes interviewées se reportent systématiquement à une formation précise. Aussi questionnent-elles souvent afin de savoir s'il convient de se référer à un stage particulier pour répondre à la question. D'ailleurs madame Y, nous affirme qu'avant l'entretien « j'ai vérifié effectivement » (Y 3477)[69] quelle était sa dernière formation comme pour vouloir se préparer aux questions qui seraient posées.

Force est de reconnaître qu'à l'origine de la participation à une formation courte, trois cas de figure peuvent se présenter :

- soit, le besoin est exprimé par le salarié,
- soit, la formation est imposée,
- ou encore proposée ;

Prenons quelques propos illustratifs :

- « Oui, j'avais exprimé des besoins par exemple j'étais curieuse sur le perfectionnement de la gouvernante, donc celle-ci je l'avais demandée (…), la décoration des locaux celle-ci m'a été imposée, (...), oui, il y a beaucoup de choses demandées et deux trois qui m'ont été imposées… » (G 729)
- « Celle-ci non ! Pas dans mes souvenirs ! J'ai pu exprimer d'autres besoins et d'autres attentes qui n'ont pas forcément été prises en compte ! Ça c'est des formations proposées par l'employeur ! » (M 1595)

Les réponses sont sans ambages à ce propos, cependant certain(e)s ajoutent et argumentent, sans doute du fait de notre complément de question (« Oui, non, pourquoi ? »), en évoquant de façon concise d'autres UT, par exemple :

EP : « j'étais contente qu'on me demande de participer. » (F 579)

MoF : « Parce que ça permet de faire le point sur ses pratiques, parce que c'est un temps où on se pose, même si on ne parle pas forcément de l'animation qui est mon métier, on est obligé de se poser des questions sur les pratiques qu'on a et puis ça permet de faire une parenthèse et hop, de redonner un nouveau souffle. » (W 3202)

---

[69] Nous avons codé les références que nous faisons aux propos des personnes interviewées de la manière suivante : (A nombre)

Lettre de l'alphabet correspondant au codage de la personne interviewée.

Nombre correspondant à l'item extrait de l'entretien (*cf.* Annexe B).

Lorsqu'après la lettre, nous attachons le code I2 c'est pour signifier que c'est un propos de l'interlocuteur 2 de telle personne interviewée.

Les interviewé(e)s portent dès cette question leur attention sur les stages suivis dans le cadre de la FPC. L'analyse des réponses à cette première question démontre et appuie un ancrage des adultes dans la situation de FPC qui se fait d'emblée dans le discernement des faits.

5.2.1.2. Idées-forces

- Intérêt professionnel lié au contexte des pratiques
- Pertinence et intérêt pour l'établissement employeur
- Intérêt personnel lié à la thématique
- Se mettre à jour de ses connaissances

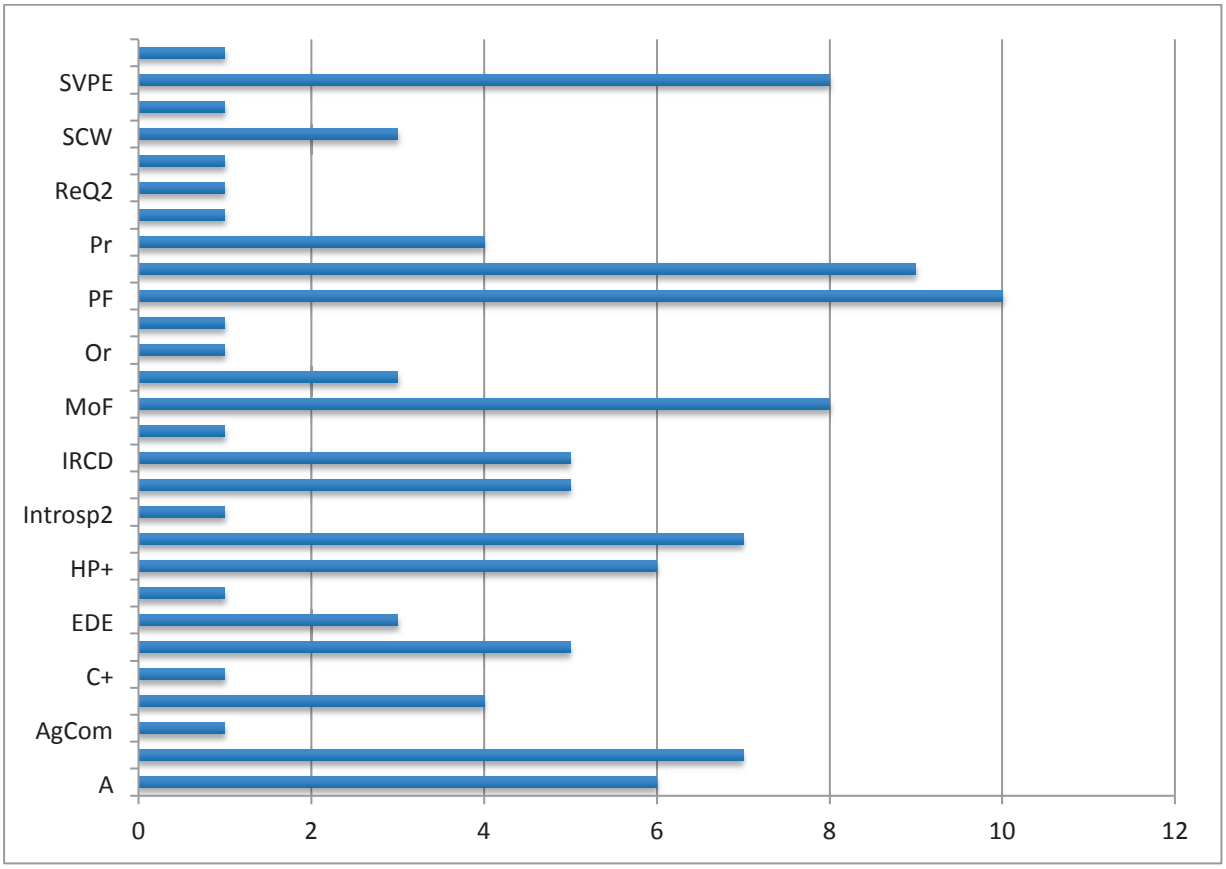
5.2.2. Répartition des UT des réponses à la question 2

2. Qu'est-ce qui vous revient en premier quand vous repensez à cette formation ?

Unité de sens	A	AFo	AgCom	BComp	C+	CtQ	EDE	FIFD	HP+	I2	Introsp2	IQQ	IRCD	LVPVPée	MoF	OF	Or	PF	PgA	Pr	RBV	ReQ
Q2	6	7	1	4	1	5	3	1	6	7	1	5	5	1	8	3	1	10	9	4	1	1

Unité de sens	ResC	SCW	SdS	SVPE	VH
Q2	1	3	1	8	1

Graphique 5 : Occurrences des UT de Q2



5.2.2.1. Synthèse

A ce point, il apparaît clairement que ce qui revient en premier à l'esprit des personnes interrogées correspond au « professionnalisme du formateur » (UT : PF). Madame T le souligne en avançant que former des professionnels « c'est pas juste restituer un savoir, c'est aussi faire participer, faire réfléchir, la dynamique du formateur, je trouve qui est importante » (T : 2718). Le professionnalisme du formateur est ainsi associé à la « pédagogie destinée aux adultes » (UT : PgA) et aux « situations vécues et partage d'expériences » (UT : SVPE) laissant le souvenir d'un « moment de formation » à leur service en tant que professionnels (UT : MoF).

Selon madame D, c'est « la qualité et le professionnalisme des intervenants ! En premier ! » (D : 352) « Et en deuxième, demandions-nous ? » Cette dernière répond : « Mais c'est ce que m'a apporté la formation ! » En vue de, comme le décline madame R : « Faire évoluer, de faire changer quelque chose, d'adhérer à une nouvelle organisation, de…, d'évoluer dans ses pratiques professionnelles, d'améliorer ses pratiques professionnelles, c'est un peu l'objectif d'une formation, de façon générale » (R 2330). Ce qui n'est jamais contesté.

En outre, il semble que des éléments indispensables, relatifs à l'ambiance générale d'un stage relèvent du partage d'expériences en formation d'adultes. Cet ancrage expérientiel permet de retenir un moment particulier pour lequel l'hétérogénéité du public est une condition nécessaire. En effet aux dires de madame N : « Il y a eu des échanges justement, ce qui m'a bien plu c'est de savoir à quel niveau chaque établissement se situait. Et puis on était aussi des établissements pas forcément comparables ! Donc c'est bien de voir comment ça se passe ailleurs… » (N 1754). Madame Y apporte un avis complémentaire en évoquant la sortie géographique du cadre de travail (UT : SCW) à l'occasion d'un stage : « Le lieu où on s'est retrouvé, parce que c'était la commune de « Là-bas » qui nous avait mis à disposition, une des salles du conseil municipal. Et c'est un bel endroit, c'était bien sympathique » (Y 3481a). Cette sortie semble favoriser le souvenir qu' « on se rencontrait, on n'avait pas nos tenues, on était…, on était un peu tous à égalité, voilà, donc, c'est ça qui m'a marqué ! Après, le contenu, maintenant je ne saurai plus vous dire tout-à-fait, exactement tout le contenu de la formation, mais euh… voilà ! » (Y 3481b). Est-ce à dire que la personne n'a rien retenu, rien appris ou bien qu'une formation intègre aussi d'autres paramètres qui intensifient quelquefois une présence dans l'instant ?

Cependant, il est reconnu que par moments « le fait d'être inactives donne la sensation de ne plus rien faire alors qu'en service le rythme est assez soutenu » (J 1141) marquant ainsi un souvenir moins glorifiant de ce moment, mais non dominant.

Il est à noter également dans cette synthèse un autre facteur dynamique des stages de courte durée, ainsi que le précise l'interlocutrice invitée par madame R : « Moi personnellement quand je ressors d'une formation je suis emballée, prête à tout révolutionner dans la maison, mais c'est dur… ! » (R I2 2332).

Cette remarque (UT : CtQ2) semble ramener au principe de réalité de l'activité professionnelle. Elle met aussi en avant une « injonction paradoxale ». Avec d'une part, la formation des professionnels qui vise prioritairement l'amélioration de leur pratique dans le cadre de recommandations des bonnes pratiques professionnelles arbitrées, et d'autre part le contexte professionnel, qui lui semble « freiner » les améliorations demandées.

Les réponses à cette question Q2 annoncent une complexification de la situation de FPC. En effet, bien que les éléments que nous venons de dégager soient prédominants, il se manifeste de nombreuses autres UT telles qu'elles apparaissent dans le relevé des occurrences.

5.2.2.2. Idées-forces

- Capacité du formateur à instaurer une dynamique formatrice
- Ambiance : convivialité et discussion entre les participants
- Partage d'expériences et rencontre d'autres professionnels
- Prise de recul par rapport à son poste de travail utile aux apprentissages

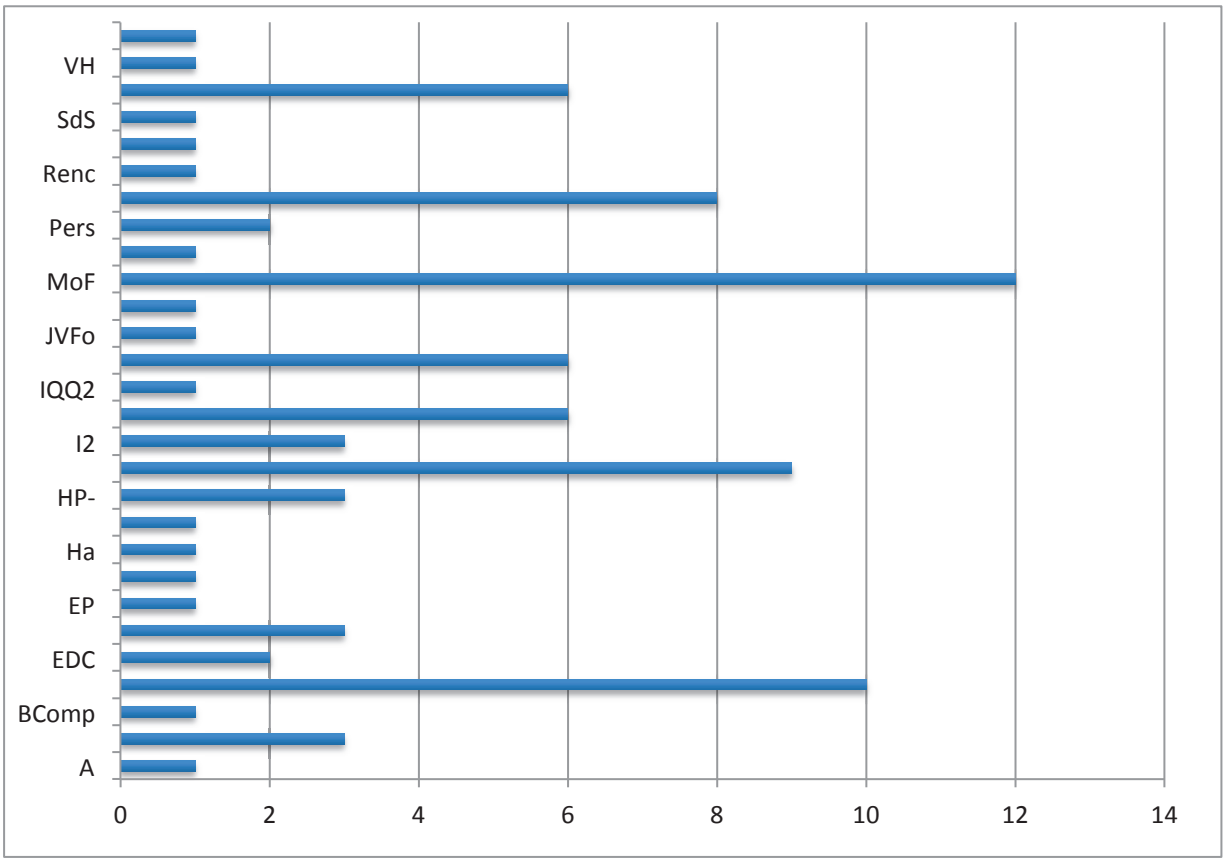
5.2.3. Répartition des UT des réponses à la question 3

3. Avez-vous été en accord avec les autres personnes présentes à ce stage ? Pourquoi ?

Unité de sens	A	AFo	BComp	DES	EDC	EDE	EP	FIFD	Ha	HP	HP-	HP+	I2	IQQ	IQQ2	IRCD	JVFo	LVPVPée	MoF	Or	Pers	PgA
Q3	1	3	1	10	2	3	1	1	1	1	3	9	3	6	1	6	1	1	12	1	2	8

Unité de sens	Renc	ResC	SdS	SVPE	VH	Z
Q3	1	1	1	6	1	1

Graphique 6 : Occurrences des UT de Q3



5.2.3.1. Synthèse

La question relative à l'accord ou au désaccord éprouvé pendant un stage renvoie directement à la notion de moment de Formation (nombre d'occurrences de l'UT MoF = 12) que les stagiaires interviewé(e)s observent à distance.

Mademoiselle E permet de mettre en évidence combien le respect, entre les participants, est présent en formation puisqu' « en l'occurrence quand des personnes partagent une expérience, on ne peut pas être d'accord ou pas d'accord, c'est un vécu donc c'est subjectif, après on peut éventuellement discuter de la réaction, mais euh… De comment analyser la chose ! Mais quand les gens interviennent, je ne peux pas dire que je ne suis pas d'accord avec ce qu'ils ont vécu ! (rires) » (E 456). Il semble ainsi que la situation convie à un vivre ensemble qui va dans le sens de la coopération pour analyser le phénomène présenté. L'absence d'accord ou de désaccord indique l'absence de jugement, sans pour autant écarter l'expression d'avis complémentaires voire différents.

Madame O explicite les échanges au cours d'un stage : « Ce qui était bien c'était que, elle nous a fait faire des situations et on a réfléchi ensemble comment faire, et ça je trouvais que c'était : "l'une disait moi je fais ça", l'autre disait : "non, moi je fais plutôt ça !" pourquoi, on expliquait un peu notre fonctionnement » (O 1912b). La description de cette situation pédagogique (PgA) met en évidence le choix pédagogique du formateur. Il est savoureux de constater combien l'absence de jugement et l'écoute de chacun permettent de construire ensemble des apprentissages forcément différenciés.

Madame U relate un autre stage. Elle décrit qu' « il y en a une (formation), en particulier, qui s'est très, très, mal passée, parce que le formateur était nul ! Excusez-moi d'être un peu vive ! Surtout directe ! Mais le formateur n'avait aucune méthode ! Ils étaient en plus, ce qui est, à mon avis, mortel dans une formation, ils étaient trois formateurs et nous nous étions une petite dizaine, hein ! (…) ils répondaient comme ça aux questions, euh…, qui surgissaient mais pendant ce temps-là eh bien l'autre formateur continuait, alors celle qui posait une question, bien, elle était prise toute seule par un autre formateur pour régler son problème mais ça aurait pu peut-être intéresser les autres et franchement la méthode employée, la méthode pédagogique employée était catastrophique » (U 2900). Ceci semble indiquer qu'une question posée par un adulte en formation est l'expression d'une demande inspirée d'un besoin ou du vécu professionnel et de ce fait, la question devient digne d'intérêt pour chacun des participants. Il se dégage ainsi une intention de faire corps pour apprendre ensemble. Soit

parce qu' « on fait tous le même job » (V 3020), soit parce que « nous avions à peu près les mêmes demandes » (R 2394). Ou peut-être encore la recherche d'unité : « Oui ! Vraiment une connivence, une communion, enfin le mot est peut-être trop fort ! » (I 1029a)

Enfin, madame S présente ce qui nous semble tout-à-fait révélateur d'une synergie constructive, quand elle rapporte qu' « il y avait de la réflexion, parce que chacun pouvait donner son point de vue, donc certaines … » (S 2560).

Dans la suite de cette citation, de « certaines » qui pourraient faire partie du groupe de stagiaires, madame S passe à « d'autres » qui sont plus extérieures au groupe pour exprimer une appréhension dans la mise en œuvre de l'objet de la formation : « Certaines, enfin c'était plutôt d'autres qui n'étaient pas tout à fait en accord avec l'idée, euh…, de mettre un…, il y avait une crainte que le projet de vie personnalisé ne se mette pas en place, que ce soit de l'énergie utilisée pour rien. Que ça n'aboutisse pas… » (*Ibid.*) Ainsi, le groupe de stagiaires semble bénéficier d'une protection presque « corporatiste », l'échec de la mise en place du projet de vie personnalisé viendrait d'autres personnes non formées. Il ne s'agit vraisemblablement pas d'un dédouanement vis-à-vis de sa responsabilité engagée, mais d'une inquiétude devant une culpabilisation probable si la mise en place du projet n'aboutissait pas.

5.2.3.3. Idées-forces

- Expériences similaires, vécus similaires
- Envie d'avancer ensemble, d'apprendre en commun
- Expression de la subjectivité
- Moyen de faire aboutir un projet

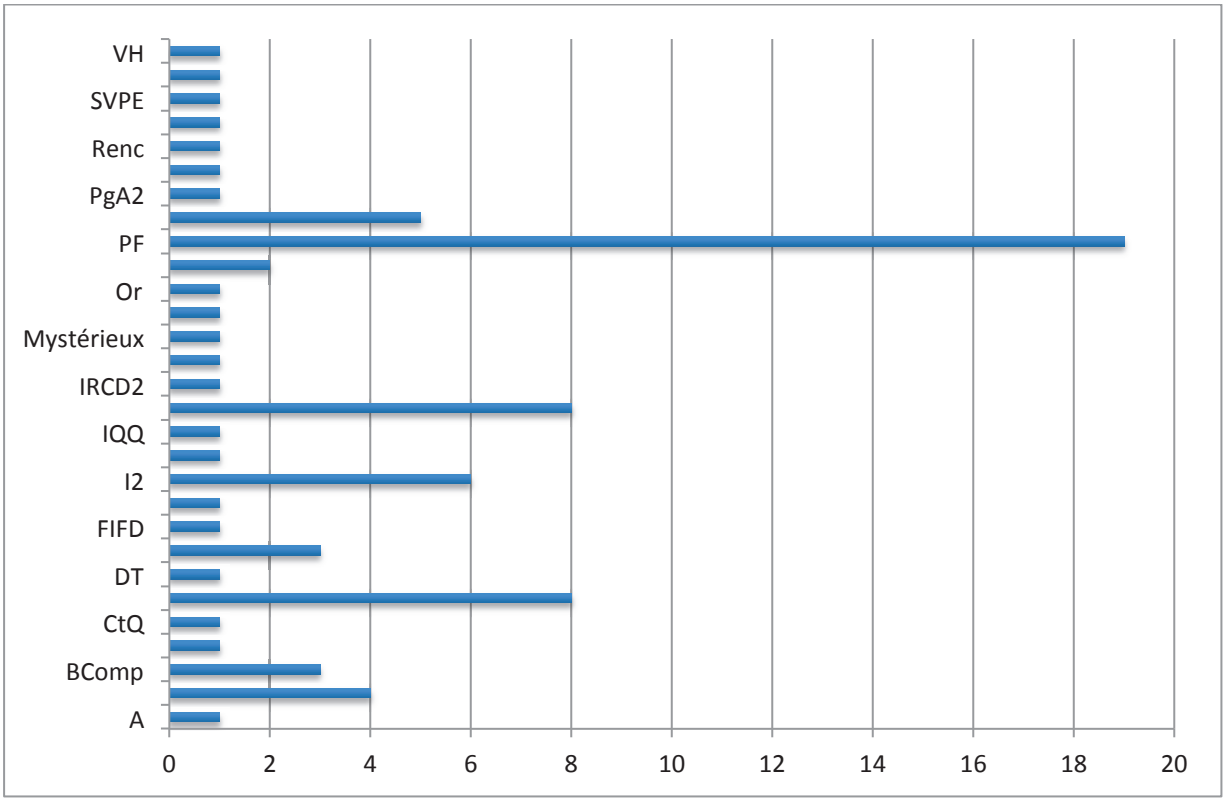
5.2.4. Répartition des UT des réponses à la question 4

4. En diriez-vous autant au sujet du formateur ?

Unité de sens	A	AFo	BComp	C+	CtQ	DES	DT	EP	FIFD	HP+	I2	Introsp	IQQ	IRCD	IRCD2	LVPVPée	Mystérieux	OF	Or	OUV	PF	PgA
Q 4	1	4	3	1	1	8	1	3	1	1	6	1	1	8	1	1	1	1	1	2	19	5

Unité de sens	PgA2	Pr	Renc	SdS	SVPE	TPS	VH
Q 4	1	1	1	1	1	1	1

Graphique 7 : Occurrences des UT de Q4



5.2.4.1. Synthèse

Lorsque la même question porte sur l'accord / désaccord avec le formateur, prioritairement et largement, c'est son professionnalisme et la pédagogie destinée à l'adulte qui sont argumentés.

La proximité des formateurs avec le terrain est très appréciée. Ceci permet de reconnaître « quelqu'un qui n'avait pas forcément besoin d'un support écrit, elle avait peut-être un support pour avoir une trame, mais elle n'avait pas besoin de son support pour lire, pour exposer son truc, c'est vrai que c'était, c'est un partage d'expériences. C'est un partage aussi de comment ça se passe. C'est sûr qu'elle avait une trame de travail ce qui est normal, mais on pouvait partager, elle pouvait nous écouter, sans avoir à nous forcer à écouter son texte. Ça je trouve que c'est très important ! » explique monsieur H (H 935). Ceci préserve de la présentation d'« un bête panorama » (E 464b) d'informations certes liées à l'objet mais détachées des attentes pour se rappeler, en définitive, qu'une formation est restée "en 2D" alors que ça aurait pu prendre plus d'ampleur, quoi ! » (E 474) probablement si, là aussi, mademoiselle E n'avait pas été forcée à écouter le texte du formateur.

Il est par ailleurs reconnu que la convivialité dans les échanges est favorisée par le formateur puisque « la formation ne se serait pas passée de façon aussi conviviale comme je disais, c'est lui qui, finalement, a poussé à la communication au sein du groupe ! » (F 623a)

C'est pourquoi madame I le déclare solennellement : « Donc le charisme de l'intervenant, c'est l'ouverture d'esprit du formateur et c'est hyper important ! Ça je pense que c'est une donnée qui passe peut-être à la trappe dans les institutions de formation et dans les organismes de formation, moi qui en ai suivi quand même pas mal, je peux vous dire que c'est hyper important ! C'est 90% de la réussite (…). Et c'est hyper important d'avoir quelqu'un qui fait vivre son truc, être motivé pour cette formation-là, qui ont envie d'apprendre et de faire passer quelque chose, c'est pas toujours le cas ! » (I 1033b)

Mademoiselle B le soutien également : « La formatrice était très au carré avec son sujet et elle était ouverte à toute situation possible » (B 28a).

Pour autant notre question interpelle plusieurs fois. Madame O, par exemple s'étonne : « Pourquoi, ne pas être en accord … Puisqu'il nous apprend quelque chose, donc on a besoin de lui, donc je vois pas pourquoi… » (O 1916) et l'interlocutrice invitée par madame N trouve même dans notre question quelque chose de « mystérieux » (NI2 1792).

Madame W, quant à elle, décrit un autre aspect apprécié dans le professionnalisme de la formatrice : « Moi j'avais trouvé qu'elle était géniale cette femme, parce qu'elle savait amener les choses, recadrer lorsque l'on parlait de trop vous savez ce que c'est des formations avec des nanas…, ça discute et ça voulait pas dire qu'on parlait forcément de n'importe quoi hein, mais je veux dire on parlait de notre boulot et euh… du coup elle savait bien recadrer ! » (W 3240)

Il semblerait qu'à partir de cette question madame M avance déjà vers une forme de « présence en soi » quand après avoir répondu affirmativement à l'accord ressenti, elle approfondit « l'impression de s'être bien compris, de s'être bien rencontrés » (M 1627).

En fait, le professionnalisme du formateur ou de la formatrice tient compte de la pédagogie employée qui doit laisser les apprenants adultes construire leurs propres connaissances nécessaires pour comprendre et agir efficacement sur le terrain. Ceci se réalise plus facilement quand le formateur est un professionnel issu du « terrain » et plus encore peut-être quand ce dernier fait preuve d'un esprit d'ouverture laissant la place au vécu professionnel de l'autre et au respect dans la dynamique de groupe qu'il anime et qu'il intègre.

5.2.4.4. Idées-forces

- Transmettre un vécu (…) si semblable professionnellement
- Travailler sur des cas concrets
- L'échange est vraiment la base de tout ce qui touche les stagiaires
- L'ouverture d'esprit du formateur participe de son professionnalisme

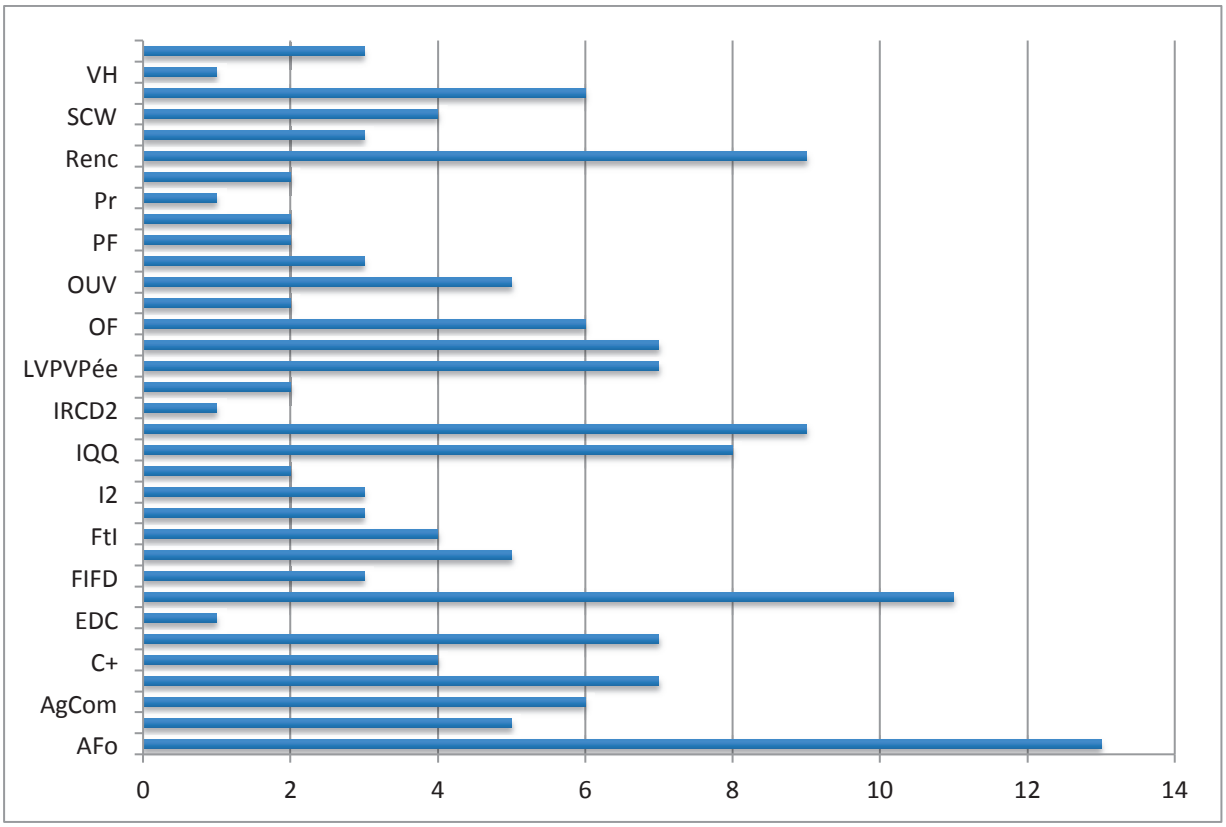
5.2.5. Répartition des UT des réponses à la question 5

5. Considérez-vous que la formation, en général, vous apporte autre chose que le développement de vos compétences professionnelles ?

Unité de sens	AFo	AG	AgCom	BComp	C+	CNS	EDC	EDE	FIFD	FPCNSP	FtI	HP+	I2	Introsp	IQQ	IRCD	IRCD2	JVFo	LVPVPée	MoF	OF	Or
Q5	13	5	6	7	4	7	1	11	3	5	4	3	3	2	8	9	1	2	7	7	5	2

Unité de sens	OUV	Pers	PF	PgA	Pr	QP	Renc	ReQ	SCW	SVPE	VH	Z
Q5	5	4	2	2	2	2	9	3	4	6	1	3

Graphique 8 : Occurrences des UT de Q5



5.2.5.1. Synthèse

Cette question a demandé davantage de réflexion aux personnes interviewées afin d'élargir la distance avec la situation. C'est ce qui semble ressortir, d'ailleurs, du nombre important d'items relevant, soit d'une difficulté à exprimer une réponse (UT : EDE) : 11, soit à saisir le sens même de la question (UT : IQQ) : 8, soit enfin d'items dont la prise en compte est difficile dans l'analyse (UT : IRDC) : 9.

- EDE : « Je pense que oui, ça apporte plein de, je ne sais pas comment m'exprimer » (B 32)
- IRDC : « Alors après tout dépend … » (K 1392)
- IQQ : « Les formations en générale, ou celle-là ? En particulier ! » (S 2584)

Est-ce parce que comme l'annonce Madame F : « Honnêtement je ne sais pas du tout. Je ne me suis jamais posé la question… si ça m'apporte autre chose qu'au niveau professionnel » (F 640b) ?

L'échange que nous avons eu avec Madame L met en évidence la difficulté représentée par le fait de dévoiler une partie plus intime de sa personne et de l'exprimer publiquement :

- « Silence… » (L 1522)
- « Oui ça m'apporte beaucoup d'autres choses ! » (L 1523)
- « Vous pouvez en parler ? Préciser ? Beaucoup d'autres choses, vous dites ? » (CD 1525)
- « Et bien l'intérêt pour euh… Pour ma profession qui peut éventuellement au bout de trente-trois ans s'amenuiser, ça m'oblige à effectivement, c'est ce que vous avez dit en premier lieu… Les compétences pour… (…). En fait non ! Je me suis trompée en fait non ! Elle ne m'apporte que des compétences professionnelles » (L 1527). Position qu'elle ne quittera plus mais qu'elle atténuera à la dernière question.

Hormis le point de vue de madame L, les interviewé(e)s sont unanimes et l'affirment : « Oui heureusement » (H 946) la FPC apporte autre chose que le développement des compétences professionnelles. Les considérations qui inclinent cette unanimité sont néanmoins différentes permettant de considérer des « apprentissages pluriels des adultes » (Labelle & Eneau, 2008) qui dépassent le thème du stage proprement dit. Plusieurs expressions rassemblées autour de quatre points distincts les décrivent ci-après.

Nous retrouvons à partir des stages de FPC :

1. une forme particulière de « réseaux d'échanges réciproques de savoirs » (Héber-Suffrin, 1996) :
   - « La possibilité de parler de sa pratique, d'échanger sur la pratique professionnelle, entre personnes de même catégorie professionnelle » (C189a).
   - « Euh…bien ça apporte la rencontre avec des personnes qui vivent, qui sont dans le même milieu professionnel et qui ont des expériences différentes, qui mettent en place des choses qui peuvent fonctionner auxquelles on n'a pas forcément pensé, qui ont des solutions à certains problèmes et inversement, ça reste un échange sur les pratiques professionnelles » (Q 2193a).
   - « Bien les formations (…) ça ne doit pas servir à ça, mais pour avoir en retour des agents qui vont en formation : "Alors qu'est-ce que vous avez appris ?" alors la première chose qu'ils me disent c'est : "Ah c'est super ! On a rencontré les professionnels de tel EHPAD, de tel truc, on a pu… Voilà !" (…) on s'arrête on réfléchit sur nos pratiques et on voit dans d'autres institutions, le Benchmarking aussi qu'est-ce qui se fait chez d'autres qui marche, ça c'est aussi important, de voir comment les autres s'en sortent dans d'autres situations, des échanges, des réflexions sur les pratiques et puis (…) l'effet apaisant, l'effet dynamisant hein ! L'échange avec des professionnels de même niveau… » (I 1037d).
   - « Un carnet d'adresses » (R 2406).
   - « Je prends la formation à la fois développement de compétences, mais aussi développement de réseaux » (V 3061).

2. Un épanouissement personnel et intellectuel :
   - « Et moi, je trouve que là ces petites formations, ça permet d'évoluer… Ca permet d'aller de l'avant ! » (G 764).
   - « Oui, au niveau intellectuel aussi ! D'aborder les sujets ça me permet aussi de suivre certaines discussions lors d'un colloque ou autre chose, c'est pas forcément que sur le terrain, ça me permet un épanouissement personnel, de connaissances tout simplement, c'est des connaissances personnelles en plus du bagage purement professionnel, voilà ! » (H 955).

3. Réciprocité des échanges facteurs de « reliance » :

- « Le premier truc qui me vient c'est qu'à chaque fois j'y vais avec des collègues et que généralement, ça permet de mieux nous connaître, voilà ! Disons que ça développe en tout cas les liens d'une équipe, entre collègues » (E 482a).
- « Ça m'apporte toujours autre chose sur le plan humain à l'occasion de la rencontre qui va forcément à cause des gens, des fonctionnements, des réflexions, (…) la dynamique d'un groupe en elle-même apporte forcément quelque chose aussi ! » (M1635)
- « Oui ! Oui ! Parce que euh… la formation, en fait, c'est aussi se confronter à d'autres expériences et outre la compétence, c'est la relation à l'autre qui change, c'est savoir écouter aussi ! Pardon ! Savoir écouter, les avis des autres, voir le fonctionnement du groupe aussi, (…) c'est un peu différent de la compétence, oui ! » (Y 3493)
- « Et c'est ça qui à l'heure actuelle manque, l'objectif de travail, le sentiment de faire œuvre commune, voilà ! Donc ça fait beaucoup de bien de pouvoir avoir un effet miroir avec d'autres professionnels qui vivent les mêmes situations difficiles ! » (J 1037d)

4. « Du développement de soi » (Blaise, *in* Labelle & Eneau, 2008, p. 177) à la connaissance de soi :

- « Oui, je pense que toute démarche de formation va m'apporter autant sur le plan personnel que sur le plan professionnel et pas forcément ce que je croyais être venu chercher, quoi ! C'est là où je reste ouverte à … Curieuse aux démarches de formation même si elle est imposée par l'employeur, à moins que ce soit une perte évidente de temps pour moi (…). Toutes ces formations proposées, même si elles ne correspondaient pas, j'ai envie de dire j'ai quand même quelque chose à y prendre » (M 1651).
- « Ça apporte au niveau des qualités personnelles, aussi, ça nous apprend l'écoute, ça nous apprend la patience, même au niveau de la connaissance de soi » (B 32b).
- « Oui ! Je pense parce que ça nous fait toujours revenir à nous-mêmes, en fait c'est un travail sur soi-même, il y a beaucoup de remises en question, et elles ne sont pas que professionnelles, il y a toujours une histoire derrière… » (D 367a)
- « On a tous des choses qui peuvent faire écho à notre vie ou à notre histoire en fonction des thèmes et qui nous touchent particulièrement ! » (F 644).

- « La prise de recul par rapport, moi, un cheminement que j'ai, enfin je veux dire, (…). Il y a des choses qui font écho dans la formation qui vont au-delà, euh… de l'apport de savoir ou développer des compétences » (T 2734a).
- « Obligatoirement je trouve que ça déborde parce qu'on apprend des choses et je trouve que les savoir-faire et les savoir-être obligatoirement, c'est du transversal, on n'est pas du monolithique, les gens ! (…) obligatoirement il y a des choses transversales qui se passent … » (W 3258).

Enfin, madame Y d'ajouter une modalité temporelle à propos des apports de la FPC quels que soient les apprentissages réalisés puisque, dit-elle :

« Les réponses ne sont pas forcément (…), on les a pas forcément en formation, elles viennent aussi après ! » (Y 3501)

- Après : au moment où il convient de se retourner vers le réseau ?
- Après : au moment de l'utilisation des « connaissances » acquises en FPC au sein d'un contexte autre que professionnel ?
- Après : au moment où sa relation aux autres réveille ou révèle une expérience de soi éprouvée en formation ?
- Après : quand le vécu d'un stage permet de s'ouvrir à la connaissance de soi pour « revenir à nous-même » (D 367a) ?

Les réponses données à cette question permettent d'envisager que chacun puisse créer ou pas sa propre interprétation des « dimensions du pendant et de l'après » un stage de FPC, ressentir un autre niveau de perception plus intérieur et entrevoir un niveau non ordinaire des apports de la FPC participant de l'ouverture à soi.

5.2.5.2. Idées-forces

- Prise de recul par rapport à son activité et à soi, amène des apports autres que ce qu'on était venu chercher
- Le sentiment de faire œuvre commune
- Avoir un effet miroir avec d'autres professionnels qui vivent les mêmes situations difficiles
- Les stages de FPC continuent d'agir sur soi après leurs suivis

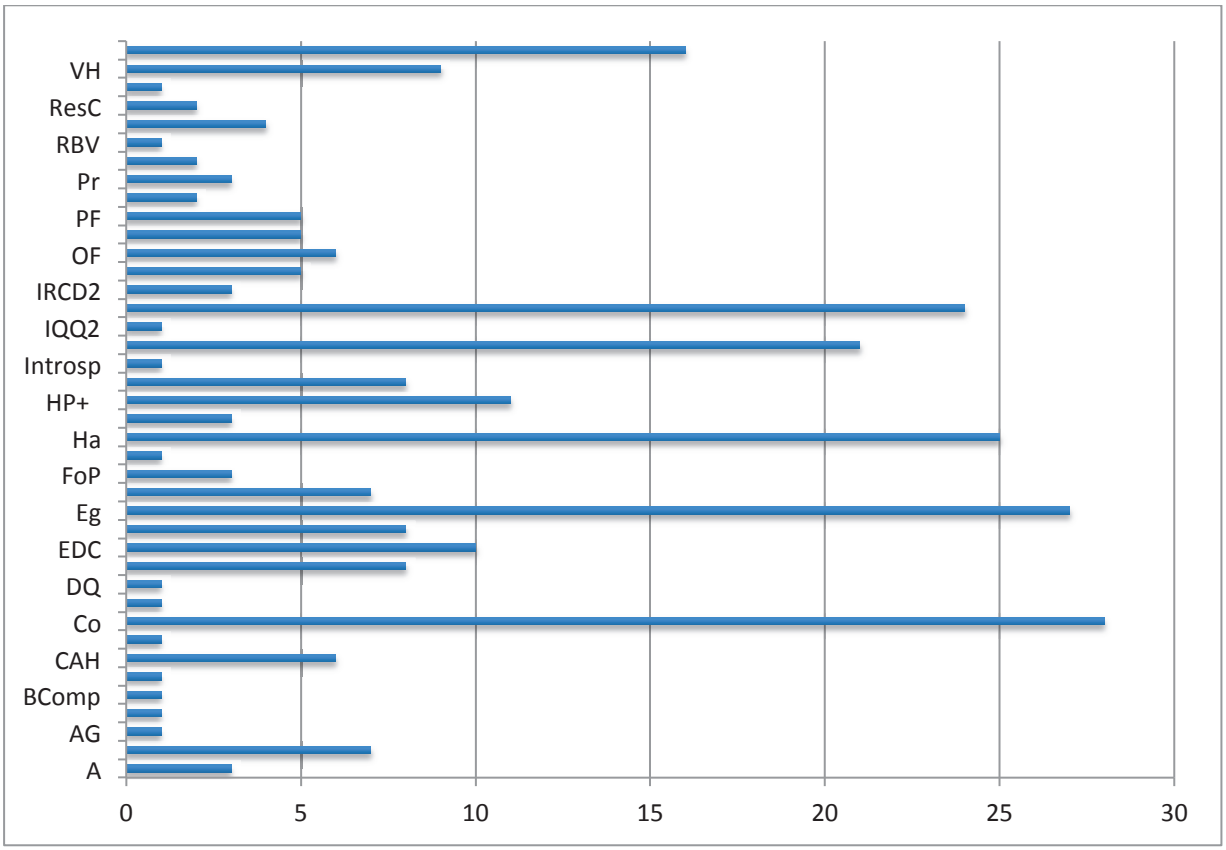
5.2.6. Répartition des UT des réponses à la question 6

6. Diriez-vous pouvoir trouver à travers la formation, une harmonie, une égalité, une cohérence ? De quel ordre pour vous ?

Unité de sens	A	AFo	AG	AgCom	BComp	C+	CAH	CNS	Co	CtQ	DQ	DT	EDC	EDE	Eg	FIFD	FoP	FPCNSP	Ha	HP-	HP+	I2	Introsp
Q6	3	7	1	1	1	1	6	1	28	1	1	8	10	8	27	7	3	1	25	3	11	8	1

Unité de sens	IQQ	IQQ2	IRCD	IRCD2	MoF	OF	Pers	PF	PgA	Pr	QP	RBV	ReQ	ResC	SdS	VH	Z
Q6	21	1	24	3	5	6	5	5	2	3	2	1	4	2	1	9	16

Graphique 9 : Occurrences des UT de Q6



5.2.6.1. Synthèse

Cette question évoque dans son intitulé les notions d'harmonie, d'égalité et de cohérence eu égard aux stages de FPC en général. C'est pourquoi, l'interviewé(e) élabore ses réponses sur ces objets ce qui explique le nombre important d'UT liées (Ha, Eg, Co). Cette première question de la partie « Métamotivation » (*cf.* § 3.1.4.) du questionnaire appelle à se connecter à soi et à ressentir sa propre implication comme partagée par celle de chacun, dans la situation de formation en FPC.

Mademoiselle B souligne, par une tournure décrivant la portée d'une hétérogénéité positive des expériences des participants : « parce qu'on "se complétait" entre guillemets » (B 52 d), que les trois termes sont probablement difficiles à distinguer. Ces termes poussent probablement Mademoiselle E à s'interroger elle-même : « Une harmonie ? Pour moi, personnellement, à l'intérieur ? Au fond de moi ? Une harmonie, une cohérence, une égalité ? Une égalité avec moi-même ? Je ne sais pas trop ? » (E494)

Le simple fait de lui parler des autres, lui permet aussi de se lancer dans une réponse évoquant le caractère de l'hétérogénéité qui démarrant sur un versant négatif aboutit, après quelques phrases, à une note positive (E 498), parce qu' « il faut donner quelque chose de soi si on participe un moment dans une formation quoi ! Si à un moment on prend la parole, si on partage quelque chose, voilà, je pense qu'il en faut un peu d'énergie ! Il me semble ! » (E512)

Pour monsieur H, la question le renvoie à une notion importante pour lui, et il la retrouve : « Il y a peut-être ce mot partage derrière… » (H 960)

Ceci fait réapparaître qu'en formation « le fait de rencontrer d'autres personnes, (…) ça nous permet d'évoluer, de changer et de se changer aussi ! » (J 1226). Bien que dans notre échange madame J élude « nos termes », il nous semble, qu'au fond, elle en conserve l'esprit en concevant un potentiel d'évolution favorable pour l'être humain[70].

[70] Précisons ici que nous regrettons notre maladresse au cours de l'entretien. En effet, nous pensons que notre mauvaise compréhension d'une formulation de phrase de madame J, nous a conduit à gêner cette personne. Sans cela, elle nous aurait fourni d'autres informations dans la lignée de sa profondeur de pensée. D'ailleurs, il est souvent exprimé sur un ton d'excuse que « de mettre des mots sur des choses qu'on ressent, c'est pas forcément facile de trouver les mots qui correspondent bien… » (F 656a)

Madame K semble rejoindre madame J quand elle explique que : « Ça c'est ce qui fait la force aussi d'une formation je pense, hein ! C'est quand ça dépasse aussi la sphère euh… » (K 1424) professionnelle, sans que la phrase soit terminée ainsi pendant l'entretien.
Ceci est souligné autrement par madame P : « Je dirais presque que ce qu'on apprend en formation, la partie technique vient au deuxième plan et c'est ce qu'on apprend sur notre, sur notre façon de faire personnelle qui est la plus importante. » (P 2061).
Cependant, même si cet aspect n'est pas nié par madame R elle rappelle que l'on y « va pour répondre à des problématiques professionnelles quand même… » (R 2414)

Les stages de FPC sont toujours mis en avant pour la nature bienveillante de la relation éducative avec les autres apprenants et formateurs « parce qu'on ne va pas en formation pour être mis en difficulté…, mis en infériorité ou … On y va quand même le cœur serein ! Enfin, on y va en général avec sérénité, (…) théoriquement ça ne devrait pas trop mal se passer… » (I 1049c). A tel point que madame O l'annonce comme une évidence : « On est tous à égalité, on est tous là pour apprendre donc on n'est pas là pour se tirer les cheveux ni quoi que ce soit quoi ! » (O 1962).
Madame J l'exprime autrement en considérant : « On est tous humainement tous ensemble. Humainement tous ensemble pour un même objet, enfin un même objectif entre guillemets, là si l'objectif était la vie sociale en EHPAD, voilà ! » (J 1202)

A partir de là, nous voudrions ajouter que si la relation à l'autre est « assainie » d'emblée par un climat d'apprentissage coopératif, il devient possible alors de découvrir en formation un rapport différent avec soi-même : « pas toujours harmonieux parce que (…) ça nous renvoie des … Des choses, enfin des … des façons d'être de penser, euh… c'est pas doux forcément » (Y 3505), semble-t-il, de se connaître soi-même. Il est intéressant de relever que cette dernière interviewée présente dans une même phrase deux effets opposés de la formation au cours d'un stage quand elle annonce : « En formation, c'est plus, alors j'allais dire : confrontation, c'est peut-être amer, un peu un terme trop fort…, mais c'est plus : partage d'expériences et plus partage… » (Y 3522). La confrontation et l'amertume verbalisées, renvoient-elles aux considérations pas forcément douces qu'elle a déjà mentionnées à l'occasion d'une formation la mettant face au tréfonds d'elle-même ? Quant à la fin de sa phrase, elle converge vers le point de vue « acquis » qui dénote que le partage avec les autres prédomine.

Nous pouvons supposer que globalement cette question a suscité une « connexion » au soi de chacun par le truchement de l'utilisation de termes « complexes » (harmonie, égalité et cohérence) à interpréter. On notera par ailleurs que :

- le nombre important de silences marqués (UT : Z)
- les questions que l'interviewé(e) pose éventuellement au chercheur pour mieux comprendre sa question (IQQ)
- l'expression de la difficulté de comprendre en critiquant les termes choisis (UT : EDC),

sont des observations qui démontrent une volonté créatrice de sens pour les moments de formation vécus, en général, en FPC. Chaque adulte expose ainsi son sens du relatif à propos des effets plus en profondeur que peut avoir un stage.

La FPC semble digne de réflexions nonobstant une entrée quelque peu déroutante.

5.2.6.2. Idées-forces

- Echo à la pratique professionnelle
- Don de soi, énergie, partage
- Climat d'apprentissage coopératif
- Caractères de l'apprentissage du rapport à soi

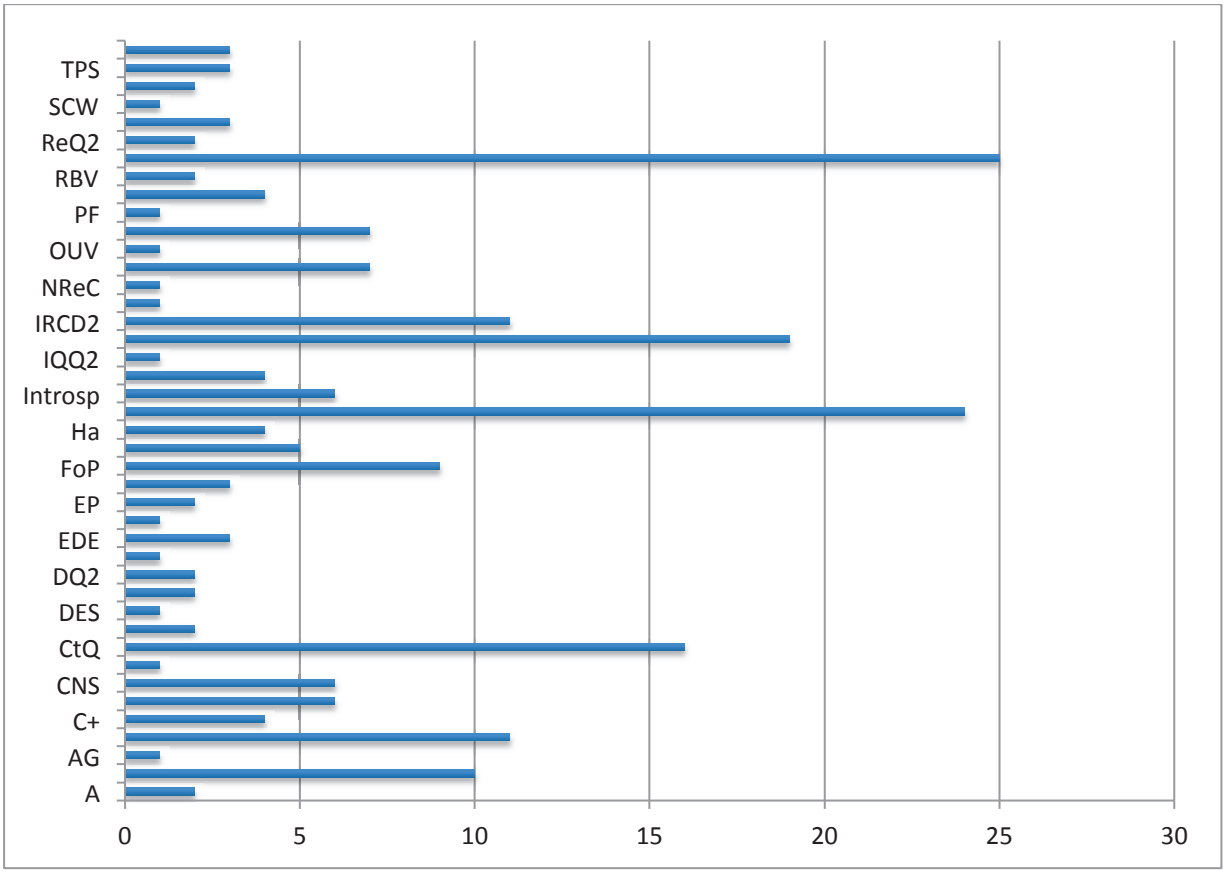
5.2.7. Répartition des UT des réponses à la question 7

7. Que se passe-t-il si vos savoir-faire, savoir-être et Savoir acquis et appliqués jusqu'à une formation sont profondément remis en cause ?

Unité de sens	A	AFo	AG	BComp	C+	CAH	CNS	Co	CtQ	CtQ2	DES	DQ	DQ2	DT	EDE	Eg	EP	FIFD	FtI	Ha	I2	Introsp
Q7	2	10	1	11	4	6	6	1	16	2	1	2	2	1	3	1	2	3	5	4	24	6

Unité de sens	IQQ	IQQ2	IRCD	IRCD2	MoF	NReC	OF	OUV	Pers	PF	PgA	RBV	RBV2	ReQ	ReQ2	ResC	SCW	SVPE	TPS	Z
Q7	4	1	19	11	1	1	7	1	7	1	4	1	1	25	2	3	1	2	3	3

Graphique 10 : Occurrences des UT de Q7



5.2.7.1. Synthèse

Le choix du chercheur de parler de « remise en cause » dans sa question est délibéré. Par le truchement de cette expression, nous avons voulu confronter l'interviewé(e) à sa pratique afin d'appeler un certain « sens de la responsabilité » tel que Hamel *et al*. le situent dans leur modèle de la transcendance de soi.

Il est étonnant de constater que notre formule a été systématiquement convertie en « remise en question » dans les réponses (UT : ReQ + ReQ2 = 27).

Dans sons discours, madame K explique la transformation de l'expression : « Je pense que ça peut arriver, mais, moi je pense que la majorité des situations, c'est plutôt une remise en question, plutôt un changement, une évolution mais pas comment je pourrai dire ? Pas une remise en question en totalité, complètement de tous les savoirs, de tous les acquis… » (K 1432). Madame Y constate aussi : « Je suis assez critique et avec l'âge maintenant aussi, (…) tout au début j'étais toujours prête à entendre les nouveautés ce qui se faisait et puis avec le temps, je me dis : "mais attends, je vais pas changer tous les 4 matins (…), faut accompagner les choses doucement" » (Y 3534). Pourtant en tant que cadre de santé, madame I le rappelle sans détour : « Le but c'est quand même de pouvoir acquérir des savoirs qui nous permettent d'être efficaces » (I 1077).

C'est pourquoi, « avant de progresser… » (S I2 2594), la remise en question s'avère indispensable. En effet si « on est lié par des habitudes, on est persuadé de bien faire, de bien être, de bien agir » (C 258b) la formation n'est pas nécessaire. C'est pourquoi Madame O préfère se dire : « Je fais peut-être mal donc, si lui (le formateur) il me dit que c'est bien alors c'est bien… ». Cependant, elle exercera son esprit critique sur les apports et sur la situation de formation ce qu'elle précise d'ailleurs avec humour : « Si jamais il me disait d'aller me jeter au Doubs, j'irai pas me jeter au Doubs ! (Rires.) » (O 1970b). Madame X l'admet également : « Je peux me remettre en question mais je garde un esprit critique ! » (X 3437), comme madame F qui ne semble pas y souscrire, non plus, sans discernement si la remise en question devient une remise en cause car il ne faut pas « se remettre en question sur tout quand on n'est pas en tort constamment non plus » (F 660c) Madame K approfondi ce point de vue en précisant : « Je pense qu'on est un être merveilleusement complexe ! Et intéressant dans le sens où je pense qu'on est tout ça ! Qu'on est tissé, qu'on a les bases de tout ça et je pense qui si on remet en cause toute cette…, tous ces fondements. Cette, entre guillemets, cette

fondation, si on peut prendre la comparaison avec les maisons euh… On s'écroule quoi, on s'écroule » (M 1445a).
Il semblerait donc que la complexité de chacun est à l'œuvre dans le cadre de la FPC et qu'elle permette à l'adulte qui en a conscience de ne pas culpabiliser (ne pas être en tort) et de prendre la mesure de ses responsabilités de professionnels.

Un autre effet possible de la remise en question est affirmé par monsieur H : « Ça va permettre tout simplement un autre terme que j'aime beaucoup "grandir" tout simplement "grandir" tout au long, aussi bien de la vie, (…) d'où l'importance de ces formations. Donc pour moi c'est vrai que ça peut chambouler mais en même temps c'est un plus (+). C'est toujours ce rajout, voilà c'est cette petite goutte d'eau qu'on met dans ce verre et qui un jour est rempli, c'est là je dirai qu'on est harmonieux dans son travail et dans sa manière de faire » (H 974b) pour enfin « être harmonieux avec soi-même voilà ! (rire) » (H 978). S'agirait-il d'une croissance de la vie adulte qui atteint un soi-même différencié de l'agent acteur ?
Il n'est, dès lors, pas anodin de voir l'augmentation du nombre des interventions de l'interlocuteur 2, comme si l'interviewée se mettait en retrait pour que I2 s'exprime non pas comme avocat ou procureur mais comme partenaire pour construire avec l'autre la justesse d'un rapport à soi.
Sans nous l'adresser, directement, la question que pose madame K qui est seule semble concerner un autre ? « Est-ce qu'il y a autant de situations justement de remise en profondeur et que ce serait inquiétant aussi ? » (K 1433a) par rapport à l'implication d'elle-même dans l'action.
En outre, madame K avance la notion d'inachèvement de la vie adulte : « Je pense qu'en tant qu'être humain, hein, on est en perpétuelle (…) remise en question, heureusement ! Parce que (…) si on était que sur nos acquis, sur nos savoirs, je pense qu'il n'y aurait plus de formation, il n'y aurait plus d'évolution, on serait… je suis désolée ! Ca serait triste aussi ! ». (K 1428b) Non seulement elle ajoute une perspective optimiste et heureuse à sa conception anthropologique de l'homme en devenir, mais encore elle conçoit complètement la formation comme un moyen d'y contribuer.
Si madame Y déclare que dans son champ d'activité professionnelle « on n'a jamais rien d'acquis ! Et, (…) c'est quelque chose qui est difficile à vivre des fois au quotidien… » (Y 3530), nous faisons l'hypothèse que cette remarque s'attache au seul niveau de l'agent. D'ailleurs, sa maman âgée présente pendant l'entretien s'empresse de relativiser en dehors de toute considération professionnelle ou formative d'ailleurs en expliquant que « toute la vie

c'est ça, oui c'est ça ! (rire) » (Y I2 3532) : rien est acquis, tout est toujours remis en question également.

La remise en question, cela ne fait pas de doute pour madame U : « C'est pas que le professionnel ! C'est en soi ! » (U 2958). Force est de reconnaître que la FPC la suscite régulièrement car pour madame V : « c'est toujours formateur d'être bousculé… » (V 3102b).

5.2.7.2. Idées-forces

- La remise en question source de croissance pour l'adulte qui ne reste pas sur ses acquis
- La pertinence d'une remise en question est assurée à l'aune d'un esprit critique lié à l'expérience
- La FPC est un facteur de responsabilisation, agie et ressentie, de soi et ne sollicite pas une remise en cause culpabilisante de soi à travers son implication
- La remise en question « chamboule », « bouscule » ce qui en soi est formateur

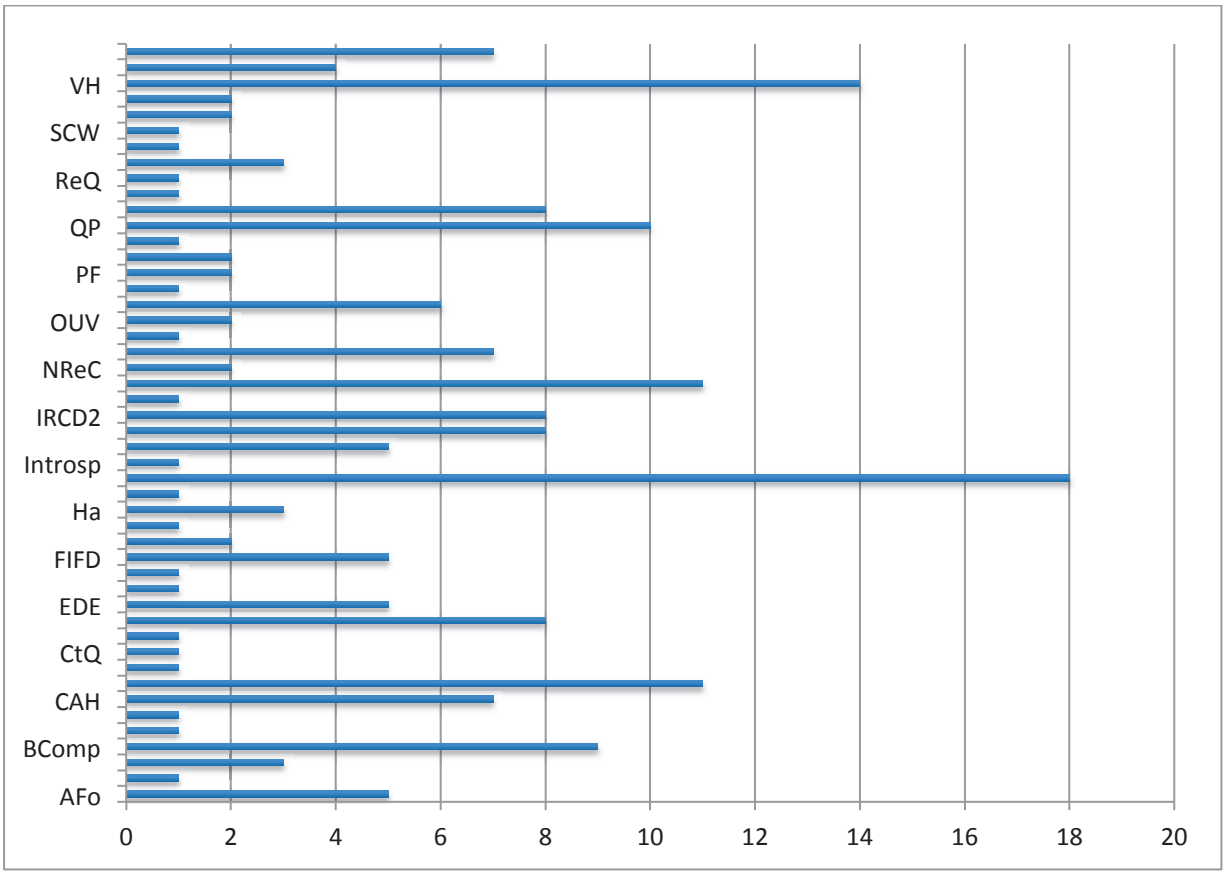
5.2.8. Répartition des UT des réponses à la question 8

8. Diriez-vous que vous obtenez grâce à la formation en générale, une forme de reconnaissance de vos valeurs humaines profondes ? Pouvez-vous en parler ?

Unité de sens	AFo et 2	AgCom	BComp	C+ et 2	CAH	CNS	Co	CtQ	DES	EDC	EDE	EP	Esprit	FIFD	FoP	FtI	Ha	HP+	I2	Introsp	IQQ	IRCD
Q8	6	3	9	2	7	11	1	1	1	8	5	1	1	5	2	1	3	1	18	1	5	8

Unité de sens	IRCD2	LVPVPée	MoF	NReC	OF	OF2	OUV	Pers et 2	PF	PgA	Pr	QP	RBV et 2	ReQ	ReQ2	ResC	SVPE	TPS	VH	VH2	Z
Q8	8	1	11	2	7	1	2	7	2	2	1	10	9	1	3	1	2	2	17	4	7

Graphique 11 : Occurrences des UT de Q8



5.2.8.1. Synthèse

D'emblée, soulignons à-nouveau la prédominance des interventions du second interlocuteur (I2) quand il est présent. Est-ce à dire que réfléchir au dépassement de soi, à ses « valeurs humaines profondes » suppose l'intervention d'un tiers qui servirait de miroir pour reconnaître que cette modalité de l'être requiert une humilité caractéristique où l'indicible par soi se met en dialogue avec le semblable faisant émerger ensemble « la base » (P I2 2091), qui les constitue.

Notons qu'à ce point, se dégagent des UT liées à la qualité personnelle (QP), à la reconnaissance de la bonne volonté (RBV), le moment de la formation (MoF) et la connaissance de soi (CNS) que l'on peut lier à une conception anthropologique de l'homme (CAH).

Cette question semble donner à la formation une ampleur éprouvée. Madame T l'exprime quand elle soupire avec conviction : « Tout ce que ça peut provoquer… Avant de continuer : Grâce à la formation peu importe quel sujet quoi ! Parce que c'est un lieu où à un moment donné on est tous là dans la même optique (…) d'apprentissage et (…) » d'éducation peut-être ? (T 2828) Est-ce également lié au « respect de la personne, je le sens quand je vais à une formation, on n'est pas dans le stress du quotidien, du boulot il faut faire vite rapidement, là c'est un moment où on se pose et on a le temps d'exprimer… » (X 3449c) ?

Dès lors, madame T poursuivrait-elle en annonçant qu'ainsi en FPC « il y a quand même (…) une reconnaissance de l'individu (…) dans sa singularité, nous en tant que formés et même entre formés, il y a (…) des valeurs partagées où on est dans l'écoute, où il n'y a pas de règlements de compte, qu'on soit d'un milieu ou d'un autre, cadre pas cadre etc.… il y a quand même de l'écoute, du partage et du respect mutuel en tant qu'humain ! » (T 2824) qui pourrait être en tant que telle « une façon d'être reconnue » (C 262) authentiquement. Pas de « remise en cause » (C 266) parce que « forcément si vous voulez bien faire, vous vous retrouvez dans certaines valeurs… » (V 3162) fussent-elles « religieuses », « éducatives » par exemple, en somme « ce qui forge, fonde un être humain » (K 1453) puisqu'il est entendu que : « Nos valeurs c'est nous, c'est notre personne » (F 678b).

« Mais c'est pas automatique ! » (I 1085e), semble-t-il, de ressentir ce genre de valorisation dans le cadre des stages suivis. Madame Y l'atteste : « toutes les formations ne me font pas cet effet là non plus ! C'est clair ! » (Y 3613b) quand le thème (UT : OF) est placé au centre de l'attention au détriment de la valorisation du processus d'apprentissage entre adultes.

Il se peut aussi qu'il se produise en formation tout le contraire comme le rapporte madame I à qui il est arrivé « d'être dans des formations où ça ne passe pas, nada ! On n'a pas envie, parce qu'on sent les regards, c'est du non verbal mais la confiance ça ne se décrète pas, soit vous la sentez c'est intuitif, si vous avez envie…si vous ne parlez pas dans une formation personne ne vous en voudra, le groupe sera mort, ça sera plat de chez plat, mais bon voilà ! Les trois jours de formations seront passés ! » (I 1085c) ce qui, pour elle, « va avec le fait que ça ne vous laisse aucune trace mémorielle (rires…) ». (I 1089b) Serait-ce alors, seulement, pour des raisons liées à la pédagogie pour adultes favorisée (PgA) par le formateur et/ou sa connaissance du terrain ? Il semblerait que parfois, la belle idée de partager une même optique de progrès ne suffise pas à stimuler le groupe de stagiaires à se nourrir de sa propre dynamique (*cf.* T 2828, *op. cit.*) quand « la peur (…) d'être jugé » (I 1089b) est présente dans l'inter-relation.

A contrario, la convivialité liée à l'accueil, à la présence de l'autre et à l'aspect nourricier d'une formation est également proposée à l'évocation des valeurs humaines profondes.

Madame M décrit, de la manière suivante, un attablement volontaire : « Assis à une table on reçoit un enseignement et je prends du recul, je regarde les autres fonctionner et je me regarde, moi ! » (M 1682b) Et de poursuivre son analogie en parlant de la conversion, du retour sur elle-même que produit cet attablement : « Oui, à chaque fois je me forme avec quelque chose de plus c'est-à-dire : à la fois on parle de remise en question et à la fois ils me parlent : je suis bien là où je dois être, une sensation de justesse, de cohérence dans mes choix professionnels » (M 1694).

Cependant pour madame G sa positon semble bien claire : « On parle de la reconnaissance : non ! Les formations, moi, ça m'apporte de l'assurance, mais après de la reconnaissance, non, et par rapport à mes valeurs humaines, pour moi, c'est une question d'éducation, je n'ai pas besoin de la formation pour avoir mes propres valeurs humaines… ! » (G 833 a) Pour elle, il y a une différence essentielle entre la prime éducation fondamentale qui définit significativement ses valeurs humaines et qu'elle apparente vraisemblablement à son éducation familiale et les formations suivies en tant qu'adulte qui ne doivent pas contribuer à ce besoin de valeurs.

De même, madame N « met à table » un avis semblable : « Je pense pas que ça aille dans des formations jusque-là… » (N 1856a). Ce qui est aussitôt modéré par son invitée qui ajoute « Oui ! Moi je dirais que parfois, ça peut (…) être en accord si l'on s'aperçoit que l'on tend tous vers le même objectif » (N I2 1858) rejoignant par-là madame T déjà citée ou monsieur H pour lequel cette reconnaissance des valeurs humaines profondes est indispensable. Aussi, saurait-il la trouver lui-même, en FPC, afin de satisfaire son attente ? « Oh Oui ! Oui, oui, je peux

dire oui…Dans ces formations ressort régulièrement, c'est ce que moi j'appellerai l'humain ! L'être humain, pour moi l'être humain a une importance capitale et donc ces différentes formations, me permettent de renforcer mes points de vue par rapport à l'être humain. (…). Donc ces formations permettent d'être tout simplement, mais être c'est ce qu'il y a de plus délicat, parce que comment être avec une personne, comment se comporter avec une personne, comment entendre une personne, comment répondre tout simplement à une demande (…), je pense que toutes ces formations, m'ont donné ce capital et me le donneront encore pour pouvoir être, tout simplement le mot être avec un grand E. Ça j'insiste, pour moi l'être humain, voilà ! C'est ça ! Donc ces formations me permettent effectivement tout ça ! » (H 996 a)

Madame L précise quant à elle : « Il me semble que ça a une valeur de reconnaissance supplémentaire de ma fonction, pas pour moi humainement, pas pour moi personnellement » tout en relativisant son propos en précisant d'emblée qu'elle n'a « pas non plus 150 000 formations » (L 1551), comme pour dire ou ajouter humblement un potentiel qui se démontrerait dans les itérations des stages suivis et pas nécessairement à l'issue de chaque stage. Peut-être a-t-elle écouter des collègues qui un jour lui ont dit comme madame Y, en (Y 3605), qu'il y a le moment de la formation pendant lequel le « dire » factuel prime, et parfois un deuxième temps « après la journée de formation, c'est-à-dire quand on est chez soi » pendant lequel parfois un « se dire » continue de travailler, d'interroger et de former autrement ?

Enfin, terminons sur la complexité soulevée par madame W qui annonce qu'elle n' « arrive pas à trouver les mots … » (W 2298d) devant l'ampleur de ce quelle ressent.

5.2.8.2. Idées-forces

- La reconnaissance des valeurs profondes présente une source de motivation « extrinsèque » pour apprendre
- Les valeurs humaines sont présentes avec la personne en stage comme ailleurs, cependant l'espace/temps de la formation permet potentiellement de les reconnaître pour conforter l'action
- Entre la formation et l'éducation, le premier terme semble plus admis que le second pour qualifier la dynamique formative telle que les stagiaires adultes s'en saisissent.
- L'œuvre du respect dans la circulation de l'expérience de chacun

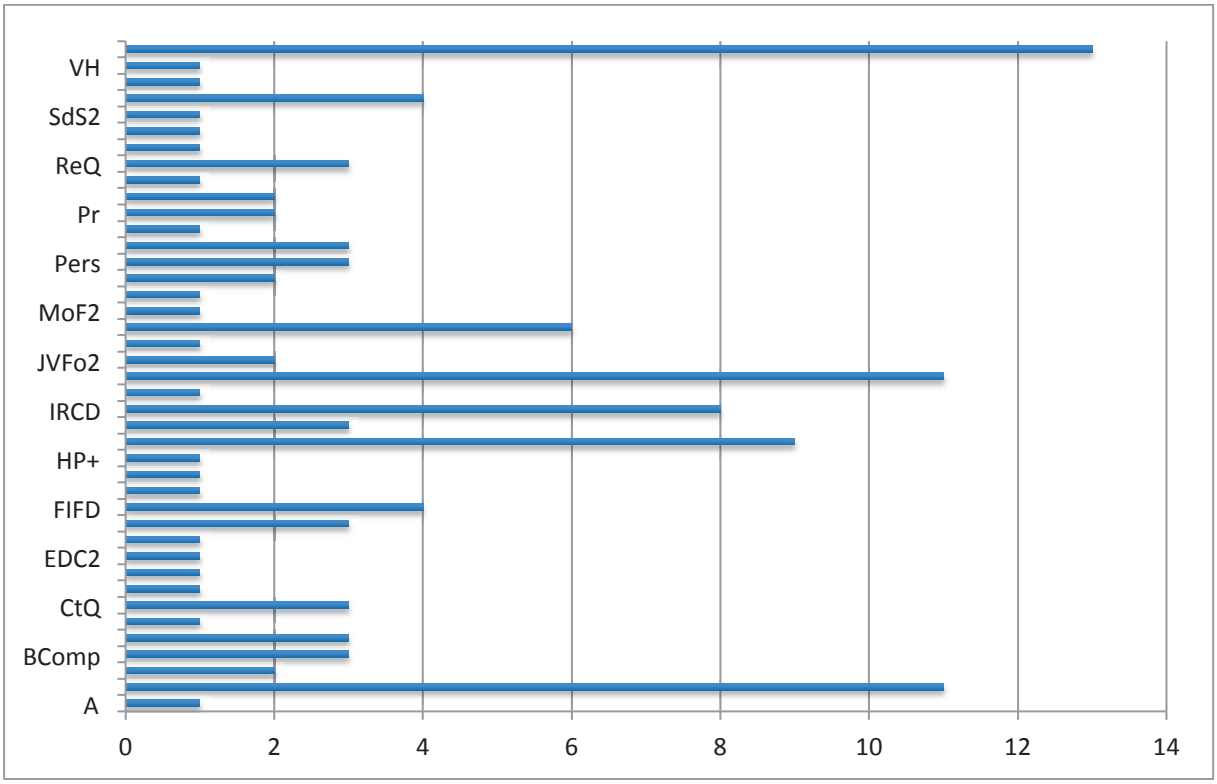
5.2.9. Répartition des UT des réponses à la question 9

9. Dans quelle mesure et vers quels aspects la formation élargit-elle les dimensions de votre vie personnelle et professionnelle ?

Unité de sens	A	AFo	AFo2	AG	AgCom	BComp	C+	CAH	CNS	CtQ	DQ	DT	EDC	EDC2	EDE	EP	Esprit	FIFD	FoP	FPCNSP	FtI	Ha	HP+	I2	Introsp
Q 9	3	9	2	1	4	10	7	1	10	1	1	2	11	1	9	7	3	3	1	1	4	1	2	9	1

Unité de sens	IQQ	IRCD	IRCD2	JVFo	LVPVPée	MoF	OF	OF2	Or	OUV	Pers	PF	PgA	Pr	QP	Renc	ReQ	ResC	SCW	SdS	SVPE	TPS	VH	Z
Q 9	3	11	2	1	18	3	15	1	7	6	6	1	2	1	7	3	1	1	3	7	2	3	6	13

Graphique 12 : Occurrences des UT de Q9



5.2.9.1. Synthèse

Le nombre d'occurrences qui marquent un temps de réflexion est important (notamment UT : Z = 13) à l'endroit de cette question. Après avoir examiné ce qui fonde les valeurs humaines, cette avant-dernière question voulait permettre l'expression de certaines modalités du dépassement de soi à travers une posture réflexive par rapport à ce qui se joue à partir des stages de FPC.

Cette question ne semblait pas attendue par madame F dans la mesure où : « quand on va à une formation on ne pense pas à tout ça ! On pense simplement à ce qu'on va apprendre et à ce qu'on va pouvoir appliquer après pour soi-même ou pour l'endroit où on travail, voilà, c'est à ça qu'on pense quand on va en formation ! » (F 700b) C'est sans doute ce point de vue partagé qui rend parfois les mots insuffisants pour préciser, décrire ou découvrir sa pensée.

C'est pourquoi, les interviewé(e)s se sont recentrés sur les apports de la formation au service de leur activité professionnelle et qui quelquefois peuvent être exploitables dans la « vie privée » parce que comme le confirme madame F, « le but est quand même après de trouver des solutions à certains questionnements professionnels et personnels, auxquels la formation doit quand même répondre. C'est quand même le but principal de pouvoir appliquer après à son établissement ou à sa vie ce qu'on a appris… » (F 696b).

Cependant, sans nier cet aspect d'autres observations montrent que la formation participe clairement d'un élargissement de perspectives puisque « la rencontre d'autres personnes avec d'autres expériences à partager et un autre vécu, (…) je pense que ça élargit et du coup il y a un impact, par rapport à une situation qui est difficile, (…) mais qu'on a entendu parler de cette situation, on va peut-être mieux la maîtriser que si c'était une première fois ! » (B 106) Ainsi, « il est quand même très satisfaisant de devenir plus compétente dans sa profession, à partir du moment où on a cet épanouissement professionnel, on est plus épanouit personnellement ! » (L 1563a)

Ceci semble un fait qui atteste ouvertement une volonté d'efficacité de professionnel « suffisamment bon » s'émancipant complémentairement parce que « je suis pareil dans les deux situations » (H 1001d), ou dimensions que nous avons nommées dans notre question.

Alors que dans la réponse à la question précédente, Madame G annonçait que la formation ne participait pas « forcément » d'une reconnaissance de ses valeurs ; à cette question elle répond : « Bien sûr, ça permet d'évoluer, tant sur le plan personnel que professionnel. Après je pense que ça dépend de la personne » (G 865 a) à qui il revient la liberté d'envisager cette évolution de différentes manières.

Présentons huit expressions différentes du développement de l'individu regroupées sous trois catégories.

1. Développement intellectuel : Emancipation passant par le cognitif

- Quand madame G indique que « les formations sont toujours un enrichissement intellectuel, après professionnel, c'est pareil » (G 947), elle souligne la capacité à exercer des activités mentales supérieures à partir des stages qu'elle suit pour sa formation professionnelle.

2. Développement personnel : Emancipation passant par la personne

- Madame O expliquant qu'elle n'a pas été à l'école très longtemps ajoute qu'elle n'a pas des connaissance « très améliorée ». Pour elle la FPC lui permet « d'améliorer les discussions » car dans d'autres contextes elle témoigne : « je me sens petite, (…) J'écoute les autres j'ai l'impression de ne pas être là, de ne pas être, de ne pas pouvoir suivre une conversation, amener des choses nouvelles qui pourraient apporter aux autres…Voilà ! » (O 2000) Cette impression est tout autre pendant les stages qu'elle a suivis dans le cadre de la FPC. Elle y acquiert une considération de sa personne qui semble lui avoir fait défaut à travers sa scolarité et d'autres moments qui sont pour elle désagréables.
- Peut-on avec madame U parler de « changements intimes, mais tout au long de sa vie… J'en ai 50, mais à 20 ans, (…) parce que plus on vieillit et moins on a de certitudes…, maintenant, eh bien il y a une énorme différence, et certainement que les différentes formations que j'ai faites tout au long de ma carrière, (…) ont contribué à faire évoluer ma façon de penser (…) (rires) je trouve ça extrêmement intéressant ! Extrêmement enrichissant comme je le disais au départ ! » (U 2992b)
- Quant à mademoiselle E, elle estime que : « Ça va au-delà de la sphère intellectuelle, du coup je dirai qu'il y a automatiquement les émotions en jeu quoi ! Préciser plus, je trouve que c'est compliqué ! » (E 559) En effet, comment exprimer sur quelle émotion repose « l'envie de partager … » (E 552) ?

3. Emancipation passant par le sujet (avec quelque nuance)

Développement empirique : Ceci nous permet de mettre en évidence que l'émancipation du sujet, à travers les stages de FPC, ne se ferait pas en référence à des principes convenus *a priori* et que les circonstances apprises, analysées ou vécues pendant les stages constituent des variables dépendantes de l'expérience acquise.

- L'invitée de madame N prend la parole pour aller dans ce sens: « Moi je dirais aussi que ce qu'on pourrait ajouter ce qui peut aussi avoir un impact indépendamment du contenu, c'est les personnes présentes, à leurs qualités respectives, parce que même si, (…) par exemple on peut avoir, même si on a des formations incendies ou autres, on peut rencontrer des gens que l'on ne connaît pas et effectivement ça peut avoir un impact sur votre vie personnelle parce que cette personne pourra vous apporter à plusieurs niveaux des..., un enrichissement… » (N I2 1886) Le fait de parler de plusieurs niveaux nous incline à penser qu'elle s'évade d'un aspect binaire qui ressortirait du domaine cognitif.

Développement analogique : Celui-ci repose sur une modalité esthétique (« subtile », « point de vue », *cf. infra*) permettant à la fois une éventuelle émergence de soi s'appuyant sur la qualité des échanges et des rencontres et une disposition personnelle à accueillir une force créatrice en jeu.

- Madame L évoque une influence plus « subtile » (L 1575) sur « le point de vue personnel » (I 1105c) d'autant plus que cela demande peut-être « un travail sur plusieurs années » (ibid.). Il arrive également de constater que : « cette formation-là (…) m'a enrichit sur des connaissances, voilà ! Mais… Il n'y a pas eu assez d'échanges ! » (T 2860) pour aller vers son « développement personnel » comme inclinerait à le penser madame T. A moins que ce ne soit une « disponibilité personnelle aussi à un moment donné » (Y 3633b) qui ne soit pas au « rendez-vous » et qu'il faille encore attendre d'autres stages pour permettre cette émergence.

Développement symbolique : Celui-ci serait la conséquence d'une limite liée à l'expression de sa propre réceptivité à une dynamique de croissance spirituelle dont l'envergure pourrait réjouir (« c'est la joi », *cf. infra*) et évoquer un inconnu plus accessible par l'image que par le verbe.

- Madame C aussi précisant ce qu'elle entend par « Esprit » (UT : Esprit) : « C'est-à-dire cette immense chose qui m'entoure et qui est faite de connaissances, d'informations, de contacts avec les autres, de nouveautés… Je ne sais pas ! Je ne sais pas !... Pour moi c'est l'apprentissage. Mais la vie…, je n'ai pas de mots qui puissent résumer tout ça ! » (C 301) tout en continuant, à peine plus loin, « un dynamisme très particulier… En fait dynamisme et spirituel, c'est un enrichissement spirituel de l'esprit et dynamisme c'est la joie, l'envie de faire quelque chose » (C 311). Même si madame C souhaite vraiment faire l'effort d'exposer une dimension « particulière » à laquelle la FPC contribue, elle termine ainsi : « Je ne saurai vous le dire ! (…) alors j'essaie de vous donner des images un peu plus… Les mots, là je crois que j'arrive à ma limite au niveau des mots, dans l'image oui je peux avoir d'autres images… » (C 319).

Développement apocalyptique : « Il s'agit ici de fuir l'irréversibilité du temps dans un désir d'éternité qui se manifeste à la fois par la construction de systèmes explicatifs anhistoriques et par des "gestes" héroïques » (Fabre, *in* Gohier, 2003, p. 49) de nature à participer de la « levée du voile »[71] dynamique et volontaire sur une « valorisation de l'intimité des substances, des constantes rythmiques, réconciliation avec l'histoire » (*ibid*.).

- Ici, nous pouvons mentionner madame M : « Je vois un delta ! On élargit, on élargit… (Rires)… Elle m'enrichit. Je me confronte à d'autres personnes et c'est forcément… C'est sûr que c'est oui ! » (M 1706) En effet, selon elle, « ça nous fait grandir, et qu'à chaque fois qu'on vit une situation on découvre, je découvre de moi, je découvre des

[71] terme emprunté au grec ancien ἀποκάλυψις, *apokálupsis* (« action de découvrir »). Provenant du verbe grec καλύπτω, *kalúptô* (« cacher »), précédé du préfixe de privation ἀπό *ápó*. Littéralement donc « [chose] dé-cachée », et donc par extension, « [chose] dévoilée », « retrait du voile qui cachait la chose », « le voile est levé ».

autres… » (M 1710) Ici, le rapprochement de sa pensée avec l'étymologie du mot « éducation » est manifeste.

Et de poursuive : « chaque étape va m'amener quelque chose de plus, de nouveau, même si je ne vois pas tout de suite ce qui est bon ce qui n'est pas bon ! Vivre c'est apprendre et donc apprendre c'est rencontrer et donc c'est se former ! » (M 1714c).

5.2.9.2. Idées-forces

- Le dépassement de soi à travers une réflexion sur la FPC se traduit en émancipation
- L'émancipation personnelle par la formation est fonction de son propre caractère et de l'âge
- L'émancipation passant par le cognitif se représente avec difficulté
- L'émancipation par le sujet utilise instinctivement d'autres médias (images), distingue plusieurs niveaux sans les situer ou les préciser, nécessite une disponibilité ou du temps

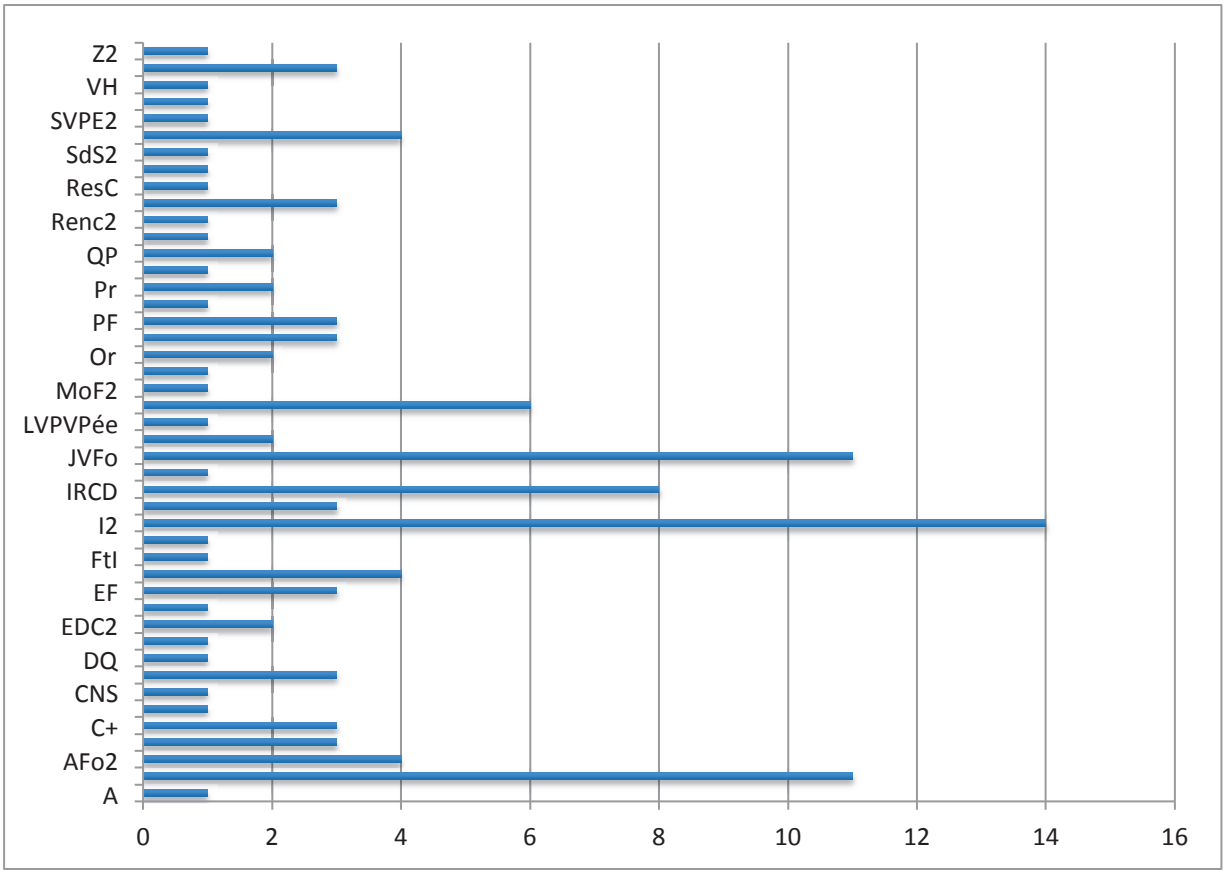
5.2.10. Répartition des UT des réponses à la question 10

10. Est-ce que vous voudriez ajouter quelque chose ?

Unité de sens	A	AFo	AFo2	BComp	C+	C+2	CNS	CtQ	DQ	EDC	EDC2	EDE	EF	FIFD	FtI	HP+	I2	IQQ	IRCD	IRCD2	JVFo	JVFo2	LVPVPée
Q10	1	11	4	3	3	1	1	3	1	1	2	1	3	4	1	1	9	3	8	1	11	2	1

Unité de sens	MoF	MoF2	NReC	Or	Pers	PF	PgA	Pr	Pr2	QP	QP2	Renc2	ReQ	SdS	SdS2	SVPE	SVPE2	TPS	VH	Z	Z2
Q10	6	1	1	2	3	3	1	2	1	2	1	1	3	1	1	4	1	1	1	3	1

Graphique 13 : Occurrences des UT de Q10



5.2.10.1. Synthèse

Cette question « subsidiaire » est accueillie positivement et avec humour : « La question qui tue ? » (V 3286) par les stagiaires interviewé(e)s, notons que son caractère présente l'avantage d'être moins directif que les précédentes. Bien que nous proposions de « rajouter quelque chose » avec cette dernière question, nous n'avons pas relevé de nouvelles UT à propos des stages de FPC.

Les réponses à cette question permettent d'attester l'importance « de faire des formations. Mais bon en relation plus avec le travail. » (O 2004), ce que confirme notamment madame Q : « Voilà après c'est forcément important quoi ! d'en faire régulièrement, après il faut pas en faire pour en faire, je pense qu'il faut vraiment en faire dans un objectif précis on va dire... » (Q 2302b). Certainement parce que pour madame (R2416) : « Autrement on est très vite dépassé » sur le terrain professionnel.

A partir d'un regard distancié par rapport à plusieurs formations suivies, deux observations sont relevées :

- d'une part, la nécessité d'une implication volontaire de la part du stagiaire : « C'est sûr vous allez prendre de n'importe quelle formation, il restera toujours un résidu plus ou moins important, à vous de mettre en pratique et je le mets en pratique. » (H 1004b),
- d'autre part, le risque de délitement du retour sur investissement : « Finalement ce qu'on en fait sur le terrain, il y a quand même un pourcentage faible, hein ? Je me dis heureusement qu'il y a beaucoup de contenu pour qu'on en fasse un tout petit peu, (rire), c'est peut-être fait exprès ! » (W 3341)

Par ailleurs et contre toute attente (cf. § 5.2.5.1), la finale de Madame L fournit une ouverture sur les formations qu'elle suivra à l'avenir quand elle annonce : « Oui, pour moi ça ne touche que ma profession, probablement que ça m'épanouit personnellement, mais je ne fais pas encore le … La démarche de me dire ça ! » Est-ce parce que pour sentir ou trouver cet autre type de connaissances il faudrait le vouloir ou le chercher activement ? Ou bien a-t-elle évoluer au cours des 22 minutes d'entretien pour faire l'hypothèse d'un « questionnement sur soi et sur l'entourage » (F 656a) ? Une autre alternative est possible : A-t-elle voulu conservé toute la discrétion sur une intériorité, pour elle-même, épanouie ou tout simplement a-t-elle consenti à « faire plaisir » au chercheur qu'elle « a vu venir » ?

Et enfin, madame Y « termine » en répondant brièvement à la dernière question : « Oui ! Euh… Enfin non. C'était très différent. C'est tout… (rire) » (Y 3641), mais elle ne parlait pas de la formation en général mais de notre entretien en particulier !

Avant de terminer ces synthèses « question par question », mentionnons encore qu'à l'issue de l'enregistrement nous avons exposé notre question de recherche. Alors, 3 types de réactions se sont présentés :

- d'abord, 26 interviewé(e)s dont celles dont nous avons perdu les enregistrements, répondaient affirmativement comme s'il s'agissait d'une évidence,
- une personne, madame F, nous remercie tout simplement. Le lendemain nous avons reçu un message électronique de sa part (*cf.* La troisième mise en exergue de notre thèse)
- enfin une autre, madame Q, me demande, avec humour, si nous pouvions refaire l'entretien.

Fort de notre analyse nous pouvons remarquer qu'un autre élément se détache. Nous avons distingué une UT « Moment de Formation » pour souligner les items dans lesquels ces stages sont évoqués pour leur caractère, rythme et impact particuliers. Mais admettons que la proximité sémantique avec d'autres UT telles « Formation perturbante », « Etat particulier » « Sortie du cadre de travail », « Satisfaction dans la situation » pourrait permettre un ralliement qui placerait l'UT MoF en tête de toutes les occurrences. Selon la « théories des moments » celui dont nous parlons privilégierait aussi « une manière de s'habiter soi-même » (Hess, 2009).

Ceci vérifie bien, nous semble-t-il, qu' « il se passe bien quelque chose quand ça se passe » pour reprendre dans une forme affirmative la question que notre Directeur de thèse nous a souvent posé au début de notre recherche, à savoir : « Qu'est-ce qui se passe quand ça se passe ? Gabriel ».

Finissons cette partie analytique, en laissant le dernier mot au « terrain ». Reprenons pour cela, la synthèse qu'effectue madame T : « La formation participe sur deux plans : elle va développer les compétences, elle va développer autre chose qui est beaucoup plus profond en fait ! (…) En soi ! En terme de … , mais encore faut-il avoir la capacité de… cet esprit d'ouverture je pense à un moment donné ! » (T 2868)

Notre analyse de contenu élaborée, nous cheminons vers notre partie interprétative avec vigilance parce que « l'opérateur en analyse de contenu doit se garder de vouloir prouver ses hypothèses explicites ou implicites, et il doit savoir qu' (…) il est orienté par ses tendances, actives même dans sa façon d'interroger les textes » (Mucchielli, 1998, p. 38).

SIXIEME PARTIE : Analyse et interprétation des résultats de la recherche

Introduction

A partir de l'analyse compréhensive des données brutes recueillies que nous venons d'effectuer, nous allons tenter au cours de cette partie interprétative de donner un sens à ce qui est analysé. Le sens que nous visons va être construit en fonction de la réalité que les professionnels interviewés ont présenté eux-mêmes de la situation interrogée. Nous pouvons alors reconnaître, avec Blais et Martineau, qu' « ainsi, le fait d'extraire ce sens permet, en quelque sorte, d'aller "au-delà" de ce que les données brutes disent *a priori* » (2006, p. 3).

Nous saisirons l'opportunité d'un premier chapitre afin de rappeler notre problématique et notre hypothèse. En effet, cette reprise ne constitue pas, selon nous, une répétition quelconque. Elle nous permet dans notre démarche de chercheur de faire corps et de suivre le fil d'une construction scientifique qui s'apprête et se déclare.

Affirmativement, les éléments analysés deviennent nodaux dans l'élaboration de notre thèse puisque « c'est habituellement à partir d'une interprétation du monde passant par la perspective des sujets observés qu'est dégagée la signification de la réalité lorsque l'on se sert d'une approche qualitative en recherche » (Poisson, 1983, p. 373).

Puis dans un deuxième chapitre, nous avancerons nos résultats. Ils s'appuieront à la fois sur la rigueur qu'impose toute démarche scientifique et sur la volonté heuristique de produire des « connaissances crédibles et signifiantes pour les acteurs, les lecteurs et les utilisateurs de la recherche » (*idid*. p. 15).

En somme, cette sixième partie correspond, de façon modeste, à notre manière de contribuer à l'éclairage de notre problématique.

Cependant, nous terminerons par un bref troisième chapitre qui aura le souci de soumettre notre compréhension de la recherche scientifique à la fois comme un espace ouvert tout autant qu'un champ d'ouverture et des difficultés rencontrées.

6.1. Rappel : Problématique et hypothèse

Afin de rendre bien lisible notre progression, rappelons brièvement notre problématique et notre hypothèse de recherche.

Notre problématique s'est fondée sur une approche contextuelle et une autre notionnelle de la FPC destinée à l'adulte en situation d'emploi. Ces deux premières parties de notre étude nous ont conduit à envisager notre recherche depuis les stages de courte durée considérés comme des moments potentiellement promoteurs d'une expérience qui donne à l'expérience professionnelle individuelle et collective une propension à produire une forme de connaissance de soi favorisant l'émergence du sujet. Ce dernier acquérant une dimension d'auteur de son agir par le truchement d'une relation d'apprentissage où l'autre comme lui même permet une compréhension de soi par soi complexe dans sa manière de lier l'avoir, l'être, et le devenir.

En rapport avec les tendances sociologiques, économiques et philosophiques observées et théorisées au sein de notre monde moderne contemporain, nous avons formulé notre hypothèse de recherche.
Bien que celle-ci montre une unité de pensée, il nous semble indispensable ici de la scinder en trois sous-hypothèses qui permettront une mise en perspective générale et progressive permettant une extrapolation théorisante.

- Dans un premier temps nous considérerons, avec la sous-hypothèse 1, que :

« L'adulte qui suit des stages de formation de courte durée, n'évoque pas spontanément la FPC comme *medium* permettant d'entrer dans une forme de « connaissance de soi au quotidien » qui va au-delà de la « connaissance de soi du quotidien », dont le dernier génitif montre son appartenance au quotidien lui-même, considéré ici sous son aspect professionnel. »

- Dans un deuxième temps, nous vérifierons la sous-hypothèse 2 :

« Les professionnels adultes qui participent à un stage de FPC s'attendent à fréquenter un espace d'acquisition visant l'amélioration de leurs interventions professionnelles dans leur domaine d'activité. Ces stages n'impactent pas, *a priori*, les espaces dans lesquels le sujet ferait l'expérience de « soi-même comme un autre », lieu de sa propre connaissance. »

- Le troisième temps visera à examiner la sous-hypothèse 3 :

« La connaissance de soi au quotidien est celle qui touche le sujet comme auteur de son existence. Du fait qu'elle soit plus longitudinale, elle ne marque pas l'idée de l'apprenant adulte ni comme un potentiel, ni comme une réalité pouvant s'entretenir ou se cultiver grâce à des formations courtes et ponctuelles requises dans de cadre du développement durable des compétences professionnelles pour l'exercice d'une fonction ou d'une activité. »

6.2. Confrontation de notre hypothèse aux éléments issus de notre analyse

6.2.1. Vérification de la sous-hypothèse 1

L'intérêt de la formulation de cette hypothèse repose selon nous sur l'adverbe « spontanément » servant à définir la manière dont l'adulte ferait référence, de lui-même et avec évidence, à la FPC comme *medium* de la connaissance de soi au quotidien.
Afin de vérifier cette hypothèse, nous nous servirons des deux premières questions qui s'attachent à situer l'interviewé(e) dans un contexte de formation vécue et des deux suivantes prévues pour l'inciter à un détachement permettant de se rendre observateur de la situation sans induire des considérations proches de l'adaptation, du maintien, du développement des compétences professionnelles ou de l'employabilité (*cf.* § 2.3.2.).

6.2.1.1. L'ancrage expérientiel

Il apparaît que l'élément essentiel qui se dégage est que les stages de FPC doivent permettre d'accroître l'efficacité du stagiaire, son « agentivité » soit :

- dans le cadre d'une activité professionnelle exercée dans sa pratique soit,
- dans l'opérationnalisation de sa fonction ou d'un projet.

Pour cela la FPC doit contribuer à construire la démarche de perfectionnement de façon concordante avec le terrain.

Ceci est évoqué, par chacun(e) de manière complémentaire et spontanée dès la première question, déterminant d'emblée l'utilité de la formation en faveur de la « connaissance de soi du quotidien » telle que nous avons tenté de la circonscrire tout au début de notre deuxième partie.

Le souvenir qui revient en premier à ces professionnels qui ont été une fois (mademoiselle B) ou plusieurs fois stagiaires (madame J, madame Y, monsieur H) de la FPC, ou tout au moins ce qui nous en est dit, ne relève pas spontanément de quelque « connaissance de soi » mais concerne avant tout le professionnalisme de l'intervenant qui doit savoir faire participer, faire réfléchir, amener les choses et recadrer le groupe, le cas échéant, pour permettre la progression dans les apprentissages. Le moment de la formation semble soutenu par « la dynamique » impulsée par le formateur s'il sait favoriser un ancrage expérientiel de sa pédagogie en vue de l'atteinte des objectifs de formation et du transfert des acquisitions en situation. L'ancrage expérientiel permet à chacun de partager et de développer en l'exprimant son engagement dans le métier. Tout en s'étayant de « théories » et des recommandations de bonnes pratiques nécessaires, ce choix pédagogique ne place pas ces apports-là au centre de l'approche pour amorcer le développement des compétences professionnelles dans de cadre de stages de courte durée.

Les deux questions suivantes qui visaient le détachement explicité plus haut permettent de dégager la notion de respect entre les participants.

6.2.1.2. Echanges et ampleur professionnellement formative

La notion de respect entre les participants correspond à un besoin impérieux qui est argumenté par le fait que les professionnels dans l'emploi et qui sont réunis par une nécessité de formation entrent en interrelations et communiquent leurs différents vécus professionnels thématisés autour des objectifs de formation du stage.

Ceci invite à une écoute accueillante de l'autre et à travers elle des apprentissages différenciés sont favorisés par la pluralité des apports et des discussions suscitées. C'est, semble-t-il, le partage d'expériences qui force le respect car l'expérience de chacun lui est propre et peut servir l'autre. Ce service permet de faire corps ensemble à travers l'apprentissage coopérant (*cf.* § 2.6.2.). D'ailleurs, mademoiselle E prévient que les stages peuvent prendre de « l'ampleur » surtout grâce aux échanges producteurs d'un savoir éprouvé.

Afin d'extrapoler davantage nous pouvons paraphraser le philosophe jésuite De Certeau en disant avec madame I :

« Ecouter l'autre collègue en formation c'est permettre à l'expérience de chacun d'apparaître comme l'expérience d'une "communion, enfin le mot est peut-être trop fort" (I 1029a) ».

Le détachement entraîné à partir de la question 4 permet d'associer à la notion de respect celle de cohésion entre les stagiaires. Ceci dépend pour beaucoup du formateur, de son envie de faire passer quelque chose qui serait de l'ordre du liant favorisé soit par sa connaissance du terrain elle même expérienciée soit par son « ouverture d'esprit » ou les deux. Ces caractéristiques surpassent un contenu proprement magistral et rendent possibles des impressions de réciprocité éducative par le fait de « s'être bien compris, de s'être bien rencontré » dans le cadre d'un stage de FPC.

De cette manière, nous montrons qu'il se dégage également avec la spontanéité que nous avons définie, une référence à l'expérience de l'autre comme un élan vers sa valeur et à la dynamique que met en œuvre le formateur en vue du perfectionnement souhaité pour agir plus efficacement au sein de l'entreprise après le stage.

Cette interprétation provient de l'analyse thématique des discours authentiques recueillis pendant nos entretiens. Ils rejoignent nombre de travaux scientifiques des sciences de l'éducation abordant les concepts d' « autonomie, autoformation et réciprocité en contexte organisationnel » (Eneau, 2005).

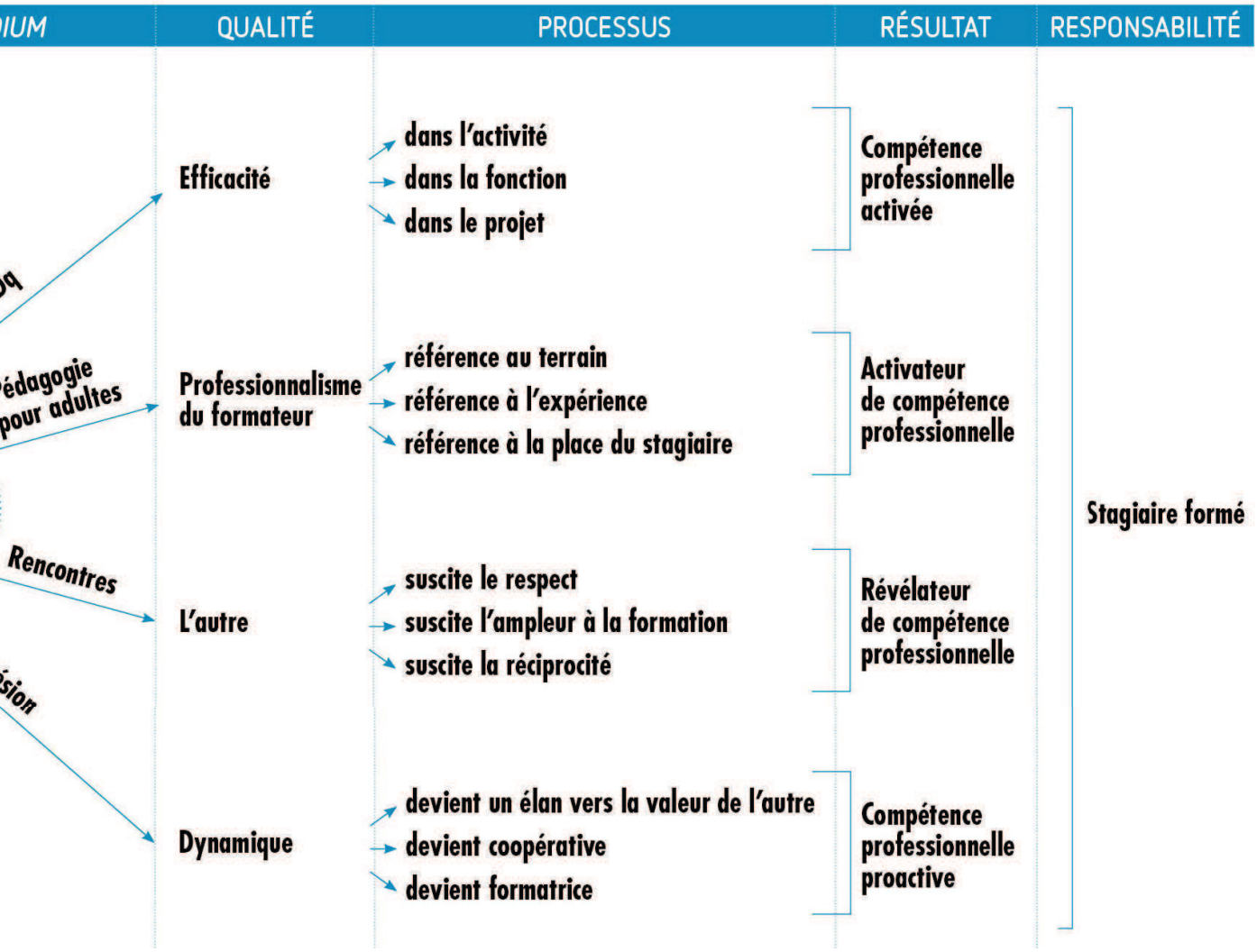
Notre analyse poursuit notre questionnement c'est pourquoi nous nous interrogeons avec De Raymond afin de nous demander si les éléments spontanés que les personnes interviewées nous ont authentiquement apportés relèvent « pour autant d'une spontanéité créative ou d'une spontanéité plus convenue voire répétitive de stéréotypes culturels emmagasinés ou des automatismes sociaux ? » (1980)

6.2.1.3. Résultat

Notre sous hypothèse 1 nous semble vérifiée. Spontanément, la FPC ne sert pas de *medium* à la « connaissance de soi au quotidien ». Il se peut qu'elle relève d'un espace second moins directement accessible à une signification spontanée, immédiate. L'abord en est vraisemblablement plus complexe ou alors son absence en termes spontanés est liée à sa complexité.

Dans le tableau de la page suivante nous proposons les quatre étapes permettant de suivre le déploiement opérationnel d'un stage de FPC qui est appelé à favoriser le changement entre une responsabilisation sociale et une responsabilité formée par l'individu pour lui-même et servant le collectif.

leau 12 : Déploiement du parcours formatif au cours d'un stage de FPC



6.2.2. Vérification de la sous-hypothèse 2

Cette sous-hypothèse soutient que le caractère longitudinal de l'élaboration de la « connaissance de soi au quotidien » pendant les stages de courte durée n'est pas concerné puisqu'ils doivent participer du développement durable des compétences professionnelles.
Notre interprétation se fondera sur l'analyse des réponses apportées aux questions 5, 6 et 7. En effet ces dernières ont été conçues dans l'idée de contribuer au passage d'un paradigme de sens globalement perçu à un paradigme franchissant le seuil d'une création de sens pour le sujet.

6.2.2.1. Intérêts professionnels et personnels

Les adultes interviewés placent les stages suivis au sein d'un parcours de perfectionnement professionnel qui leur appartient. D'aucuns remarquent dans les temps de formation que constituent les stages suivis (choisis, imposés ou proposés) la possibilité de se créer un réseau de ressources spécialisées utiles pour un recours ultérieur. Ceci leur paraît suffisant pour souligner l'importance et le mérite à accorder aux stages. Les stages permettent de développer un mieux travailler en situation professionnelle, cette efficacité, ce « management de soi » pour et dans son domaine professionnel relève de la connaissance de soi du quotidien qui peut être investit dans le domaine de la vie privée ce qui est en soi créateur de valeur pour la personne et pour la perception que l'on a de l'utilité d'un stage en général.
Madame W cite un exemple tiré de sa vie personnelle pour montrer comment une expérience éprouvée en formation a enrichi la gestion d'une relation privée. Est-ce une manière de reconnaître que la formation dépasse l'intérêt uniquement pratique du contexte professionnel et que les stages permettent d'évoluer et d' « aller de l'avant » (madame G 764) sur le plan personnel mais intéressant le quotidien directement. Ce « transfert de compétence » peut dépendre du thème abordé pour certains (le contenu étant le facteur déclenchant), pour d'autres c'est le moment de la formation dans sa globalité qui permet des apprentissages « connexes » et utiles ailleurs.
Pendant les stages de FPC, la remise en question autrement dit, le questionnement est un principe nécessaire avant de progresser. Rester attaché à des habitudes, des acquis enracinés dans les pratiques, peut laisser supposer que la formation n'est plus utile pour ceux qui ont besoin de la dynamique opposée. Pour autant madame G expose qu'un tel positionnement de

la part de personnes non disposées à suivre des formations ne signifie pas que ces personnes sont exemptes d'une vie riche et épanouie dans d'autres domaines. Elle explique également que certaines personnes puissent rester sur une expérience de formation qui n'a rien apporté du tout et qui, dès lors, entretiennent un préjugé défavorable sur la formation en général. Retenons de cette réalité un avertissement pour soigner le service de chaque stage dispensé dans le cade de la FPC. Peut-être notre tableau précédent peut-il contribuer à élaborer une analyse prévisionnelle de l'impact d'un stage pour qu'un stage devienne ou demeure une aventure formatrice.

6.2.2.2. De ce « quelque chose »

Par ailleurs, il semble bien que « quelque chose » puisse surprendre quand cela concerne un apprentissage ni attendu, ni espéré au départ. Est-il de l'ordre de ce que mademoiselle B, la plus jeune des stagiaires interviewés, annonce en parlant d'un apport « même au niveau de la connaissance de soi » (B 32b) ? Madame T (45 ans) n'y pense-t-elle pas aussi quand pour sa part elle explique qu'en formation, elle peut y trouver des choses qui font écho à un cheminement qu'elle reconnaît emprunter elle-même et qui va au-delà de l'apport de savoirs ou de compétences. En tout cas cela semble « un peu différent de la compétence, oui ! » (Madame Y 3493)

C'est pourquoi, même si l'efficacité attendue, comme nous l'avons proposée, relève de différents processus (*cf.* Tableau 12), un stage peut également renvoyer à la question du sujet de façon plus intérieur quant au sens de son devenir lui même. Car « la formation permet de revenir sur nous-mêmes en fait c'est un travail sur soi-même » (D 367a).

Lions à ce travail sur soi une observation de madame M (48 ans) expliquant que dans « toutes ces formations proposées, même si elles ne correspondaient pas, j'ai envie de dire : J'ai quand même quelque chose à y prendre ».

Ce « quelque chose » semble pouvoir être, en quelque sorte, « douloureux » à travers ce qu'il peut donner « à y prendre » (M 1651). En l'écoutant, en la réécoutant nous avons entendu : à y = aïe, phonétiquement à tout le moins. Serait-ce reconnaître que ce quelque chose est le résultat d'un travail « de parturition » et qu'il s'effectue donc dans la douleur ?

Il est probant que ce résultat ne puisse s'exprimer qu'en question.

6.2.2.3. « Faire œuvre commune »

En fait, il semble que la formation ne consiste pas seulement à construire du nouveau pour les professionnels mais bien à déconstruire pour reconstruire. La formation est un travail qui opère (latin : *operari*), qui œuvre ainsi. En effet, quand elle permet de convoquer des savoirs acquis, un vécu, une expérience professionnelle, une histoire personnelle et/ou partagée en vue de sa propre formation et de celle des autres participants appréciés comme des partenaires. Celle-ci devient un travail opératif[72] c'est-à-dire participant d'une œuvre (latin : *opus*), d'un « travail anthropique » agissant par déconstruction et reconstruction. D'ailleurs, Cifali l'annonce : « Ce sont nos reconstructions qui ont de la force, nos savoirs sont partiels et remplaçables » (Cifali, 2002, p. 153).

A partir du moment où les stages réunissent des groupes de 7 à 12 personnes en moyenne, alors nous pouvons dire que la formation « co-opère » en vue de réaliser des apprentissages collectifs. Elle devient ainsi contributive d'une œuvre commune. L'intervention des autres comme partenaires de l'apprentissage coopérant crée la justesse d'un rapport à l'objet et à soi, créateur en soi d'un « espace médian » découvrant la possibilité de prendre de la distance avec le dualisme simple prégnant pour l'efficacité afin de s'engager de façon proximale dans le relativisme complexe et promoteur[73] (*cf.* 2.1.4.1.) de soi.

---

[72] *Cf.* Dispositif éducatif du Compagnonnage (§ 1.2.1.)

[73] Nous saisissons notre recours au « coopérer » afin de proposer un éclairage destiné à discerner une nuance significative entre ce qui touche à la coopération de ce qui relève de la collaboration.

A partir du texte d'une communication non publiée de Labelle nous souhaitons préciser que « sous l'inspiration d'auteurs de langue anglaise parlant de « collaborative or cooperative learning », l'usage de leur traduction française en « apprentissage coopératif et collaboratif » (Baudrit, 2007) se répand dans les domaines des pédagogies de groupes et des apprentissages collectifs. Il est certes toujours possible de créer une terminologie en précisant la signification qu'on lui attribue : il reste ensuite à la critique d'apprécier les arguments convoqués pour les justifier. Or, expliquer un (ou des) mot français d'origine latine par un (ou des) néologisme de langue anglaise ne semble pas être une méthode pertinente, surtout lorsque le terme anglais provient lui-même du latin. En effet, dans l'article A. Baudrit les définitions auxquelles recourt l'auteur sont de chercheurs américains (D.W. Jonhson, R.T. Johnson et P. Dillenbourg), il ne mentionne pas ce que l'étymologie des mots révèle comme sens génétique.

En effet, en nous référant à la langue française, notons que "coopérer" est en usage depuis 1390 et que « coopératif » apparaît en 1550. Les deux viennent du bas latin « *cooperari* ». Le verbe signifie « opérer conjointement avec quelqu'un une œuvre commune ». Il apparaît que l'originalité du terme consiste à mettre l'accent sur la réalisation d'une même œuvre (*opus*) grâce à plusieurs personnes qui agissent de concert (*cum*). C'est la poursuite du même ouvrage qui crée l'unité de l'ensemble des opérateurs, qui, pour cette raison sont coopérateurs. Cette signification est fondamentale, originale et décisive pour l'action.

De son côté, "collaborer" apparaît en 1842 (mais collaborateur et collaboration vers 1770). Ce verbe vient également du bas latin « *collaborare* » : « travailler avec un ou plusieurs ». Dès lors, travailler

Ceci démontre, par ailleurs, un sens nouveau que chacun peut donner à son travail de tous les jours et que la FPC peut contribuer à l'élaboration d'un sentiment de faire œuvre commune par-delà le temps d'apprentissage nécessaire pour satisfaire à des objectifs organisationnels.

La pédagogie destinée à l'adulte qui ne tirerait que la différence de l'autre comme fil directeur pour apprendre avec lui conduit, somme toute, vers la dualité du projet de chacun. Le risque est grand alors que les vices (*cf.* note de bas de page n° 22) ne cantonnent la subjectivité de chacun à oblitérer l'intersubjectivité créatrice de sens.

De manière plus favorable, l'engagement dans le relativisme entraîne à exercer une pédagogie de l'initiation volontaire vers la nouveauté créatrice de compétence et d'humanité et qui croît avec l'autre son propre semblable ? Avec l'engagement dans le relativisme, le risque pour la personne d'éprouver de la culpabilité est minoré. La personne est accompagnée vers une responsabilité formatrice d'une identité qui s'ouvre, s'œuvre et se répète dans le cadre d'une « intersubjectivité dialogique » (cf. § 2.1.2.4.).

---

ensemble ne signifie pas de soi réaliser ensemble la même œuvre : l'unité est le résultat du travail, et non sa condition de production.

En réalité, les auteurs anglais en commentant les deux termes glosent en faisant dire à l'un ce qui revient à l'autre : ils auraient été mieux inspirés en regardant de plus près l'étymologie dont ils sont aussi les héritiers et les auteurs français ont mieux à faire que de leur emboîter le pas aveuglément !

Dans leur article intitulé « The Evolution of Research on Collaborative Learning », *in* (Reimann & Spada, 1996), les auteurs Dillenbourg, P., Baker, M., Blaye, A. & O'Malley, C. annoncent :

- « cooperative work "... is accomplished by the division of labor among participants, as an activity where each person is responsible for a portion of the problem solving...", whereas collaboration involves the "... mutual engagement of participants in a coordinated effort to solve the problem together." », et
- « collaboration is "... a coordinated, synchronous activity that is the result of a continued attempt to construct and maintain a shared conception of a problem"
  In cooperation, coordination in only required when assembling partial results »

Que Labelle traduit :

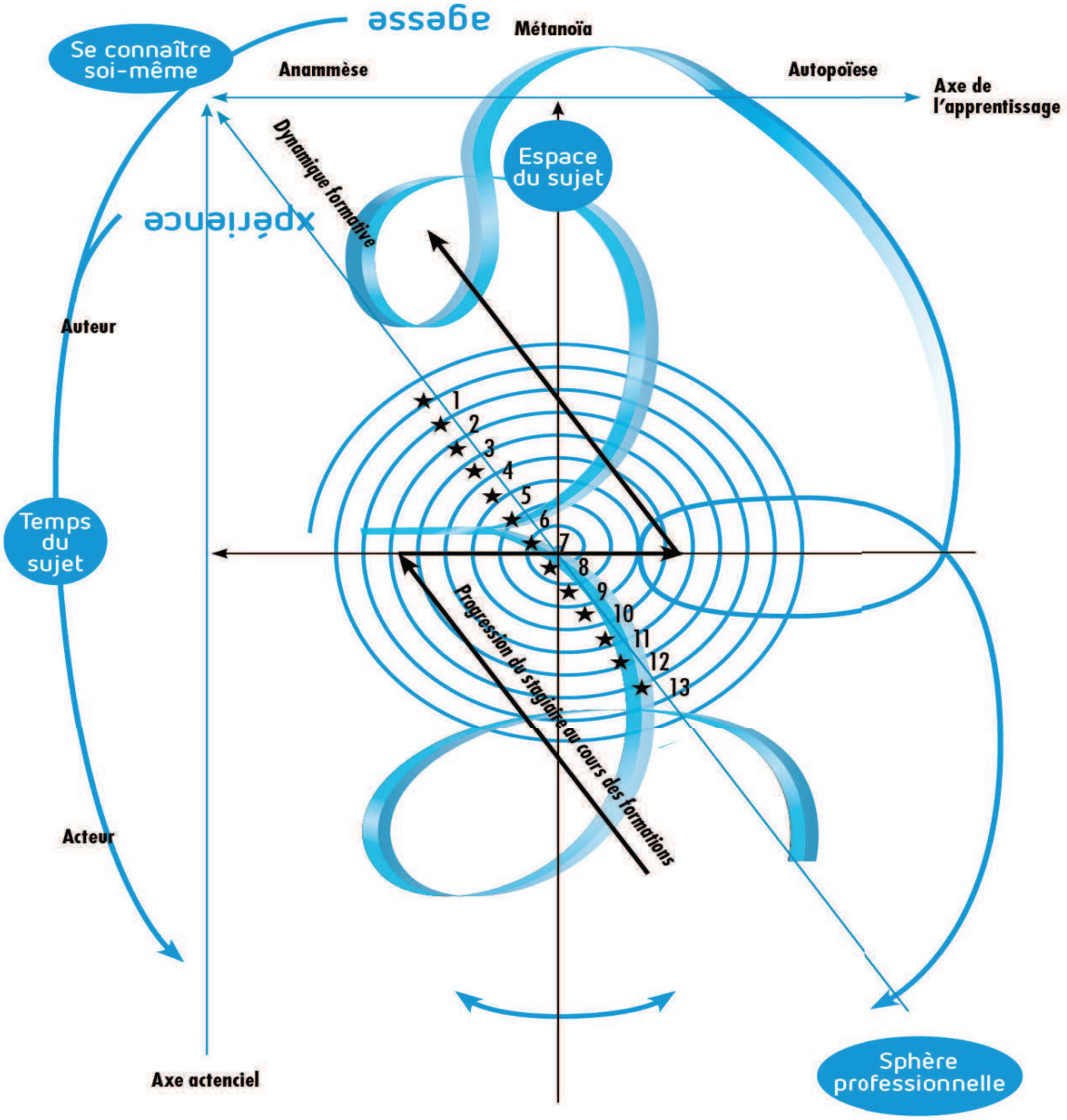
- Le travail coopératif..."on l'accomplit en divisant le travail parmi les gens qui y prennent part, comme une activité dans laquelle chaque personne est responsable d'une partie de la solution aux problèmes..." tandis que la collaboration comprend "... l'engagement mutuel des participants d'une manière coordonnée qui cherche à résoudre le problème ensemble."
- La collaboration veut dire : "... une activité coordonnée et synchrone qui est le résultat d'une tentative continue qui sert à construire et maintenir la conception partagée d'un problème." Dans la coopération, on n'a pas besoin de la coordination sauf lorsqu'il s'agit de l'assemblage partiel des résultats.

6.2.2.4. Résultat

Dès lors, il apparaît que notre deuxième hypothèse soit partiellement vérifiée par l'exploitation des analyses qualitatives que nous avons faites des réponses aux questions déterminées. En effet, il apparaît d'une part que certaines interviewées annoncent se satisfaire des stages comme des moments de formation conviviaux permettant de développer des compétences professionnelles (madame S), de développer des réseaux d'échanges de pratiques (Madame V), de répondre à des besoins d'évolution professionnelle (madame G), d'être utile parfois dans la vie personnelle (madame W).
D'autre part, assurément aussi, il semble que les stages de courte durée suivies dans le cadre d'un plan de formation permettent d'accéder par certains détours à un « quelque chose » de difficilement identifiable qui est différent de la compétence et vraisemblablement de l'ordre de la connaissance de soi-même comme un autre.

Ainsi que nous le représentons sur la figure de la page suivante, il nous a semblé pertinent de développer une nouvelle modélisation de l'expérience de formation participant d'une forme de croissance vers la connaissance de soi.
Nous avons situé la spirale de la formation par rapport à deux axes perpendiculaires qui se rejoignent vers la sphère du « se connaître soi-même ». La spirale se trouve sous un « axe de l'apprentissage », horizontal et à droite d'un « axe actanciel », vertical. La spirale de la formation est elle-même traversée en son centre par trois autres axes. Il y a un axe horizontal sur lequel évolue le « temps du sujet » et un axe vertical de l' « espace du sujet ». Le troisième axe représente la « dynamique formative » qui partant de la sphère professionnelle mène vers la sphère du « se connaître soi-même », « soi-même comme un autre ». Dans la spirale nous faisons encore apparaître un chemin de progression « type » de stagiaire ainsi que treize degrés de forces ascendantes de la formation.
La construction de cette figure nous a permis de relier la figure que nous avons proposée comme une représentation de la « Modélisation de la connaissance de soi » (*cf.* Fig. 2).
Néanmoins la liaison de ces deux modélisations implique un retournement de la première sur la seconde de manière à faire coïncider les différents points majeurs que le lecteur reconnaîtra.

Figure 10[74] : Du renversement de la connaissance de soi sur un espace d'apprentissage autopoïétique



LÉGENDE :

- ★ 1 : L'autre coopère, objectif œuvre commune : Joie
- ★ 2 : Complexité : "pas monolithiques les gens", engagement dans le relativisme
- ★ 3 : Qualité : manière d'être
- ★ 4 : "À cause des gens" : Subjectivité et respect de l'intersubjectivité
- ★ 5 : Quête de sens par le truchement de la sphère professionnelle
- ★ 6 : Remise en question et discernement responsable
- ★ 7 : Épreuve douloureuse de sa propre dualité
- ★ 8 : Effet miroir de soi-même dans son agir : "chamboulement"
- ★ 9 : Partage expérientiel et authentique
- ★ 10 : L'autre : partenaire pour construire son perfectionnement
- ★ 11 : L'autre : collabore, efficacité en milieu professionnel
- ★ 12 : Déconstruction des savoirs acquis et des habitudes
- ★ 13 : Compétences professionnelles : amélioration de la qualité

[74] Précisons que les lettres majuscules des deux mots tronqués « agesse » et « xpérience » sont formées par le ruban qui occupe l'espace d'apprentissage. Aussi lisons-nous bien : « Sagesse » et « Expérience » à l'envers.

6.2.3. Vérification de la sous-hypothèse 3

Cette sous-hypothèse se rapporte à la partie du modèle élaboré par Hamel *et al*. permettant d'atteindre les considérations concernant les modalités d'un dépassement de soi ou de la pratique de valeurs profondes qui peuvent se manifester au cours d'un stage par la projection engagée vers une connaissance de soi commune dans le sens qu'elle est poursuivie par chacun.
Nous combinerons pour cette étude les analyses des questions 8, 9. La question 10 entrera également dans cette exploitation puisqu'il s'agit non seulement de la dernière mais aussi de la plus ouverte.

6.2.3.1. Résultat

D'emblée, ce qui apparaît à-nouveau c'est la référence aux apports d'une formation au regard du besoin en compétences dans le contexte professionnel. Ils prédominent les occurrences des UT bien que ces deux questions n'y incitaient pas directement. Ceci est probablement lié au fait que chacun(e) connaisse, pour l'entreprise et le législateur, les objectifs et les finalités de la FPC et les stages sont attendus pour y contribuer ce qui peut laisser madame N assurer qu'une action de formation n'atteigne pas, selon elle, la reconnaissance des valeurs humaines (N 1856a). Pour autant d'autres adultes interrogés estiment que celle-ci est indispensable pour entrer dans l'apprentissage « puisque nos valeurs c'est nous, c'est notre personne » (F 678b). De là à penser que la formation puisse participer, potentiellement ou réellement, d'une « connaissance de soi au quotidien », tous ne le conçoivent pas.
Force est de constater que les données qui touchent davantage à la connaissance de soi dans le cadre d'un stage de FPC sont moins quantitativement verbalisées mais néanmoins qualitativement présentes. Admettons cependant que bien que l'ensemble du questionnaire visait à favoriser l'expression de cette émergence si elle devait se produire, la dernière question ouverte rappelle la nécessité des stages pour que les professionnels continuent d'apprendre et de souligner unanimement que la formation revêt une grande importance parce que « l'être humain a toujours besoin de se former » (D 412b).
Nous pouvons avancer que cette sous-hypothèse est partiellement validée. L'approche qualitative montre, en effet, des considérations bien différentes à cet égard.
Nous allons procéder dans les points suivants à l'explicitation de ce que la dynamique formative permet de comprendre de la réalisation de la personne quand elle est perçue à la fois comme contributive et intégrative de « la connaissance de soi au quotidien ».

6.2.3.2. Du Mythe personnel « constitutif de la "queste" » (Durand, 2010, p. 180)

Une myriade d'incises, d'hésitations, de silences pousse à faire l'hypothèse complémentaire que l'introspection est un moyen d'atteindre la profondeur intime de la connaissance de soi, au cours d'un discours portant sur la formation ne souhaitant pas mettre au jour une intériorité du sujet mais de l'interroger.

6.2.3.2.1. D' « une chose réelle »

Notre approche de la question 8 met en avant que la notion de respect de l'autre en stage engendre une volonté de reconnaître l'individu dans sa singularité « nous en tant que formés et même entre formés » (T 2824). Est-ce parce que : « on a le temps » comme le précise madame X, ce qui permettrait de passer d'une précipitation chronique due à des horaires coupés, flexibles, remplacés, bousculés, chamboulés, à un moment d'éternité qui en suspendant son vol autoriserait « au moins à fixer la trace » ou « au moins le souvenir »[75] de l'instant opportun soufflant le cri d'un « je » respecté, respectueux et respectable[76] de « l'Homme qui se raconte » (Guérin, 2007) qui dit et se dit ?

Ainsi, le sujet relèverait en éducation du « Mythe personnel » constitué à partir d'un ensemble de symboles et d'archétypes permettant à la personne, qui se donne à voir et à être écoutée, de faire progresser sa construction identitaire par le truchement de tout ce qui est partager pendant un stage pour son perfectionnement. Ainsi, convenons avec Durand que « le mythe est langage ; mais un langage qui travaille à un niveau très élevé, et où le sens parvient, si l'on peut dire, à décoller du fondement linguistique sur lequel il a commencé par rouler » (*op.cit.*, p. 239). C'est ainsi que nous comprenons ce qu'il annonçait préalablement : « le mythe n'est plus un fantasme gratuit que l'on subordonne au perceptif et au rationnel. C'est une *res* réelle, qu'on peut manipuler » (*ibid.*, p. 41). Il

[75] Nous faisons ici allusion à la poésie de Lamartine « Le lac » (*in* Lagarde & Michard, 1985a, pp. 88–90).

[76] A l'opposé « le mépris, c'est de ne pas avoir le temps, ni pour soi ni pour les autres. Le temps est une denrée, ou plutôt un comestible ou un comestible entièrement profane, dont il est devenu impossible de consacrer une seule minute à autre chose que la rotation de l'agitation et de l'ennui : faire du bruit, faire du fric, en faire des tonnes. Agir dévoyé, ensorcelé, piégé dans une exubérance stérile. Pas besoin de détailler : chacun a des images à l'esprit documentant le vide infernal d'une époque qui a perdu l'esprit en même temps que la clef qui saurait interrompre son mécanisme forcené » (Guérin & Ego, 2008, p. 11)

est éloquent ici de traduire le mot latin *res* qui signifie cette « chose » indéfinissable, indescriptible et indicible autrement, et qui a tant été évoquée jusqu'ici.

Il existe des argumentations individuelles dans notre collecte de données montrant qu'en suivant des stages, les personnes apprendraient à se connaître sans réelle forme conscientisée (quelque chose, autre chose) de ce qui devient acquis pour elles-mêmes. Par ailleurs, il existe une cohérence dialogique des discours entre eux, qui annonce que la FPC dépasse les perceptions individuelles et qu'elle peut relier les sujets, dans le temps de leur évolution. Ce qui est vécu renvoie-t-il au semblable qui progresse en soi ? Si ceci est possible, retenons un jugement de valeur porté sur « la formation : c'est bien pour soi mais en gros aussi pour tous… » (X 3473).

Le mythe personnel en jeu peut se servir, être nourri pour reconnaître pour soi que dans le moment de formation « il est ce qui réconcilie le moi, et "ses affaires" personnelles, le ça, et ses distorsions de la "bête", et le surmoi socioculturel » (*ibid*., p. 348).

En quelque sorte, le mythe personnel s'élaborerait au fil de l'existence de la personne la rendant hautement responsable du sens et de la valeur qu'elle attribue à sa vie.

En fait, il semblerait que « cette vision du monde (et d'autrui) initiale, et sans doute initiatique par quelques côtés, éclaire bien à sa manière la façon » (Ardoino, 2004, p. 91) dont la formation invite au développement de l'humain à partir d'une conception voire à partir d'une visée anthropologique.

6.2.3.2.2. De la « reliance » à l' « agir communicationnel »

Dès lors, un stage de formation basé sur une diversité d'expériences (rencontres, apprentissages, pratiques, difficultés, résolutions, …) tirerait sa puissance émancipatrice d'un facteur de re-liaison unifiant pour provoquer la « reliance »[77] (Le Moigne, 2008) des actes avec soi et les autres.

De là, « le coopérer » semble passer par « l'agir communicationnel » qui participe non seulement « de l'expérience ordinaire immédiate et quotidienne » (Le Goff, 2006, p. 6) mais aussi d'une approche socioconstructiviste de soi-même.

[77] « "Relié" est passif, "reliant" est participant, "reliance" est **activant**, synthétisera E. Morin en 2005, ce concept exprimant de façon presque musicale la 'cellule souche' de la pensée complexe 'La pensée complexe est la pensée qui relie. L'éthique complexe est l'éthique de reliance. (…) Il faut, pour tous et pour chacun, pour la survie de l'humanité, reconnaître la nécessité de relier, de se relier aux autres, de se relier à la Terre-Patrie' (E. Morin, 'La Méthode T IV, L'Ethique, 2004, Ed. du Seuil, p. 248) » (Le Moigne, 2008, p. 178).

Cette dernière remarque, nous conduit à reprendre les grandes lignes « la théorie de l'agir communicationnel » de Habermas. En effet, les trois domaines de perfectionnement que nous avons déclinés (cf. § 2.3.1.2) intègrent le système des trois mondes de cet auteur qui fait place à différents modes d'actions et au langage comme moyen d'interconnexion avec autrui et soi-même.

Dans ce monde d'humains en activité et en FPC dans lequel des données conçues, perçues, ou inventées se côtoient en symbiose, il y a une forme d'accompagnement qui relève de l' « inter- » suscitant l'autre par l'agir communicationnel qui lie les différentes formes d'énonciation (acte locutoire, acte illocutoire et acte perlocutoire) dont la finalité serait une « reliance en actes » dans un monde humain pouvant paraître incertain, itinérant et inattendu.

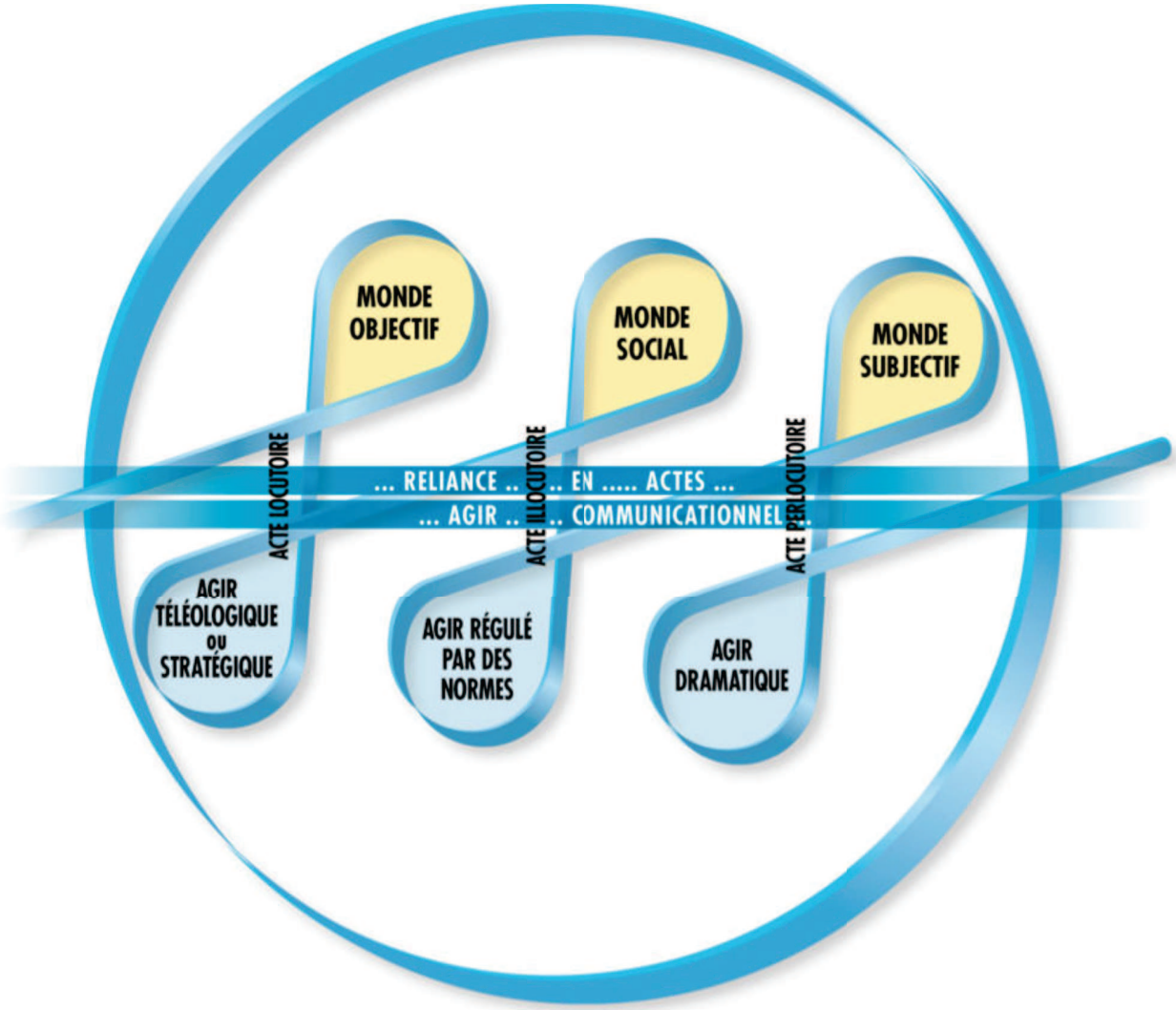
Nous schématisons sur la figure suivante les principaux aspects de la « théorie de l'agir communicationnel » déjà maintes fois citée :

- L'acte locutoire, moyen utilisé par un locuteur pour énoncer un contenu objectif, relie principalement le Monde Objectif par l'agir téléologique ou stratégique.
- L'acte illocutoire, moyen par lequel il est possible d'entrer en interrelation en vue de co-agir, relie le Monde Social par l'agir régulé par des normes.
- L'acte perlocutoire vise des effets sur les sujets et relie le Monde Subjectif par l'agir dramatique.

Ces trois catégories entrent dans la constitution « activante » (*cf.* Note de bas de page n°77) du Monde Vécu par un individu qui associe sens et action grâce à l'agir communicationnel qui relie les trois composantes du langage pour servir la « reliance en actes » du sujet par le truchement de sa formation continue.

La figure suivante est une tentative de modélisation de cette compréhension pour penser que les multiples voies du diamètre ainsi que les routes en boucles complexes permettraient d'imaginer la pérégrination constitutive du mythe personnel intéressant seulement parce que toujours sur la route « oui, mais dans un *chronos* continué et irréparable » ajoutait notre Directeur de thèse.

Figure 11 : Modélisation[78] de la « Théorie de l'agir communicationnel » de J. Habermas



Dès lors, il apparaît complémentairement grâce à « la théorie de l'agir communicationnel » de Habermas que les stages de FPC entrent dans un moment de formation dans lequel le « mythe personnel » de chacun se raconte et rencontre celui de l'autre.

[78] Cette modélisation a été proposée dans le cadre d'un appel communication pour la biennale de l'éducation, de la formation et des pratiques éducatives 2015 du CNAM Paris. Notre proposition intitulée « Coopérer : un enjeu symbolique et formatif dans le Compagnonnage » est en cours d'évaluation au moment où nous finalisons notre thèse.

6.2.3.2.3. La formation d'adultes et l'espace médian : de « l'entre soi à l'entre-l' autre »

A cet endroit, nous voudrions nommer « l'entre soi à l'entre-l' autre » cet « espace médian » que nous avons décrit et qui distingue chacun dans une relation formative. Nul ne recherche, dans sa liberté, la fusion aliénante ni la juxtaposition déliante ou une agglutination complaisante.

Pour chaque stagiaire, son point de vue de départ est dessiné par ce qui constitue son expérience professionnelle avant tout. Autant que les méthodes pédagogiques le permettent, les adultes en formation apporteront les opinions provenant de leurs connaissances acquises et de leurs expériences professionnelles. De cette « mise en commun » entre tous, formateur(s) y compris, chaque stagiaire peut prendre sa place d'apprenant et de partenaire au sein du projet d'apprentissage en convoquant ainsi l'entre soi qui accepte de s'ouvrir à une réalité différente. S'il demeure seul, l' « entre soi » tend à « suspendre la visée du bien commun et établir des liens qui ne sont plus supportés par une exigence de justice et qui ne sont pas universalisables (…). C'est justement la mise à l'écart des autres » (Boltanski & Thévenot, 1991, p. 410).

En formation, l'expérience professionnelle n'est pas démontrée, elle est racontée au milieu d'une « forme sociale relativement circonscrite » (Clot, 2012, p. 235), favorisant la « rencontre des œuvres élaborées par des semblables » (*ibid*., p. 382), ou tout du moins, de ce qui en est dit à la première personne du singulier grammatical.

En outre, Avanzini a constaté que « même quand elle ne semble pas s'assigner d'autres objets que l'apport de connaissances, elle (…) induit un remaniement de l'idée de soi » (1996, p. 120). L'expérience professionnelle n'est pas le seul médium, le savoir agit en même temps au sein de l'espace médian également.

En éducation pour adultes, l'espace médian formerait une zone : « de l'entre soi à l'entre-l' autre ». Cette zone serait-elle notamment, d'après Dupuis, le lieu d'une « mutualité d'expérience et de réflexion qui spécifie l'âge adulte » (*in* Vieille-Grosjean, 2009, p. 14) ? Les formés y expérimenteraient « que la solidarité est le réel espace d'une éducation véritable » (Labelle, 1996, p. 293) et que « si chacun s'appuie sur les autres tout autant qu'il accepte de leur servir d'appui » (Gourdon-Monfrais, 2001, p. 168) alors tout le monde « monte » ensemble et à son rythme vers lui-même par le truchement de ces « entre soi » et « entre-l' autre » différents et mutuels.

Cette métaphore de l'appui ne doit pas nous conduire à imaginer un « poids » lesté par la force de gravité de l'autre. Au contraire, l'autre possède une valeur « cardinale » (étymologie : qui

sert de pivot, d'appui) utile à soutenir la nature formatrice de la réciprocité mutuelle des processus singuliers des individus reliés et coopérants.

Le travail de formation de chacun dans le groupe « surtout lorsqu'il donne lieu à des échanges, exerce le plus souvent une influence stimulante et positive sur les performances cognitives de l'individu. Mais le groupe permet aussi une forme d'apprentissage spécifique que l'on appelle « l'apprentissage coopérant ». (Barbier *et al*., 2009, p. 573).

La prise de conscience du processus d'intégration permis par les « apprentissages coopérants » en vue d'objectifs communs sus ou non sus, ouvre la perspective enrichissante « qu'on est créateur et chercheur pour le devenir plus profondément n'est-ce pas cela le développement, la formation » (Clenet & Poisson, 2005, p. 252-253) ?

Cet enrichissement développerait une participation effective au travail d'une « œuvre commune » dont « la maîtrise » s'obtient grâce à « un collectif de personnes qui partagent les mêmes prétentions » (Boutinet & Dominicé, 2009, p. 121) qui dites ou non concernent, à un moment donné, la dimension de l'intériorité.

Alors les deux sortes de transformation décrites par Litim (*cf.* § 2.6.1.4.) deviendraient-elles une seule et même « inter-formation » :

> Mettant l'accent sur le relationnel, sur la possibilité que les sujets se forment dans des espaces intersubjectifs, à travers les interactions au niveau du symbolique, de l'imaginaire et du fonctionnel (Cornelius Castoriadis) ; qu'ils se forment à partir et dans les rapports mutuels ? (Barbier *et al*., 2009, p. 559).

Poursuivre, en annonçant que « dans cette interactivité subjective peut se construire et se réinventer du lien social » (Gourdon-Monfrais, 2001, p. 168) qui réunit.

Car en effet, pouvoir considérer la formation comme un espace objectivé, distancié d'interventions et de rencontres, « débouche sur le sens de la "reliance", c'est-à-dire un sens du rapport intime et cohérent, d'abord avec soi-même (…), avec l'autre et les autres, avec l'histoire et la société, enfin avec l'univers comme abîme d'inconnaissance pour la raison » (Barbier, 2003) pour découvrir cette « part reliée mais encore non consciente de l'être-au-monde » (Barbier, 1997, p. 290) [79].

[79] Donnons un exemple. Juste avant d'écrire ces lignes, nous étions attentif, devant le soutien concret et actif d'une « quantité » de personnes, venant de régions éloignées, à la détresse réelle de leurs semblables varois touchés par les intempéries (semaine 3 et 4 de l'année 2014). A l'issue de cette information transmise pendant le journal télévisé de 20h du 22 janvier, le journaliste David Pujadas posait la question suivante : « qui a dit que l'heure est au repli sur soi ? » Soulignant peut-être ainsi

N'est-il pas ici un rappel saisissant de l'exercice de l'*ingenium* que l'on peut décrire comme « cette étrange faculté de l'esprit humain qui est de relier, de solidariser, de contextualiser (G. Vico) » (Clenet & Poisson, 2005, p. 14) ?

Par ailleurs, si nous convenons que « vouloir savoir, c'est vouloir ingérer, posséder, ne faire plus qu'un » (Gourdon-Monfrais, 2001, p. 174), il apparaît que le processus d'individuation (Lesourd, 2006, p. 28) passant par la volonté de savoir, devient la finalité des pratiques favorisant la réflexion et la compréhension « réciprocantes » et forcément éducatrices pour soi. Ainsi, « l'éducation se fonde donc sur la relation singulière dans laquelle se réalise l'accès à ce qui est, en soi, perspective universelle » (Danis & Solar, 1998, p. 107) c'est-à-dire une réalité intérieure qui requiert l'approfondissement de la connaissance de soi et de l'humanité sinon de l'univers (Barbier, *op.cit*.).

La FPC constitue le moment d'une création de sens participant d'un rassemblement « coopérant » et de la reconnaissance que l'espace médian existant de « l'entre soi à l'entre-l' autre » comprend une forme de sensibilité « noétique » afin de ne supposer que le meilleur au sein des rencontres émancipatrices dans le champ formatif.

Il s'agirait d'un cheminement conduisant à un élargissement de la personnalité qui pour Jung constitue la tâche complexe de la seconde moitié de la vie adulte.

Il en vient des « je » libérés en situation qui se forment en « je inclusifs » participant de l'accompagnement de l'autre. Les réflexions collectives se transforment en autant de réflexions identitaires pour celui qui s'y « soumet » dans la mesure où chacun se situe dans un espace propre que lui réfléchit l'autre et que lui-même réfléchit à l'autre. Il y a là, au sein de l'entre-l' autre, l'adulte en images réfléchies qui observe, s'observe.

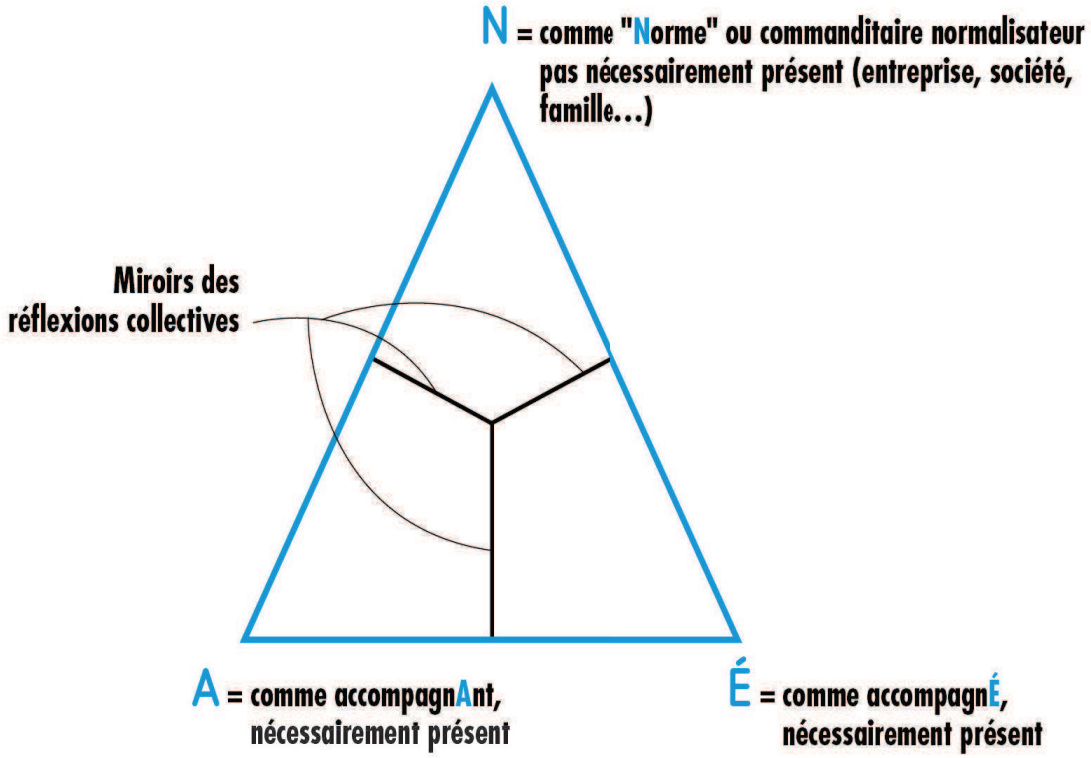
La représentation de la triangulation de l'accompagnement que nous proposions (*cf*. § 1.3.1. Fig. 1) peut maintenant faire ressortir une myriade de réflexions en miroir permettant au sujet au moyen des espaces médians investis de ressurgir lui-même en réciprocité des échanges collectifs.

L'état de départ du sujet, la qualité, la position, les angles, à savoir la position des miroirs sur les côtés du triangle, sont autant de critères d'un accompagnement éducateur.

---

une opinion répandue et justifiée de « la société liquide » (Bauman, 2013). N'est-il pas qu'à travers cette « manière d'être », qui est altruiste et généreuse, transparait une forme de reliance entre une mêmeté et une ipséité, « l'entre soi » allant vers « l'entre-l' autre » qui a lui-même suscité le mouvement ?

Figure 12 : L'accompagnement nourrissant en réciprocité des réflexions collectives



Ce souci d'observation s'allierait-il à « la posture compassionnelle » qui pour Revault d'Allones « témoigne d'une sensibilité à l'égard de l'autre que je tiens pour mon semblable comme tel, elle n'en a pas moins partie liée avec le souci que j'ai de moi-même » ? (2008, p. 22).

C'est dans l'inter-formation avec l'autre et donc « en exerçant une activité communicationnelle que l'humanité se perpétue » (Leclercq, 2000, p. 258), s'accompagne, se prolonge.

La réflexion et la compréhension des territoires partagés, inviteraient l'individu « désireux », à une capacitation de soi dans le sens que nous propose Avanzini. Cet espace médian prête « au sujet la capacité d'entendre une sorte d'appel intérieur de vocation endogène ; la formation permanente serait ce par quoi il y parviendrait, en l'écoutant, à être plus fidèle à lui-même » (1996, p. 38).

Cette fidélité correspond-elle à une attestation de la capacité de se sentir sujet et donc d'une volonté à être, pour dire à l'issue d'une formation aussi bien : « je suis capable … » que « je pourrai toujours mieux… » ? Ainsi, nous suivons Ricœur (2005) qui entre une

« phénoménologie de l'homme capable » et « l'exigence de reconnaissance » a souligné que « ce sont toujours les capacités personnelles qui demandent à être reconnues par autrui » afin de poursuivre l'amélioration de sa « capacité de produire des événements dans la société et la nature ».

C'est le collectif apprenant constitué par les adultes en formation qui permet d'éviter la fusion des difficultés en une seule impossibilité aliénante.

Selon nous, l'espace de « l'entre soi à l'entre-l' autre » dans le groupe en formation est le gardien de l'altérité. Au sein de cet espace neutre de perfectionnement, « il » instruirait ce gardien de la question que « je me pose », celle qui est posée et qui sans attendre de solutions permet à chacun construire une réponse, sa réponse, celle dont « je suis capable aujourd'hui ». Et ceci réciproquement chez chacun.

Dès lors, se pourrait-il que dans le jeu des inter-relations lié au partage des expériences et des savoirs se produisent des effets reliant le sujet à la « connaissance de soi » ?

L'éducation de l'adulte contiendrait en elle les potentialités d'un véritable accompagnement d'une constitution du sujet existant pour que « *la misère du monde* » (Bourdieu, 1993) s'enrichisse de la valeur entière de l'homme. Parce que comme l'écrit, ailleurs, Antoine de Saint Exupéry :

> Etre homme, c'est précisément être responsable. C'est connaître la honte en face d'une misère qui ne semblait pas dépendre de soi. C'est être fier d'une victoire que les camarades ont remportée. C'est sentir en posant sa pierre que l'on contribue à bâtir le monde ». (De Saint Exupéry, 1939, p. 47).

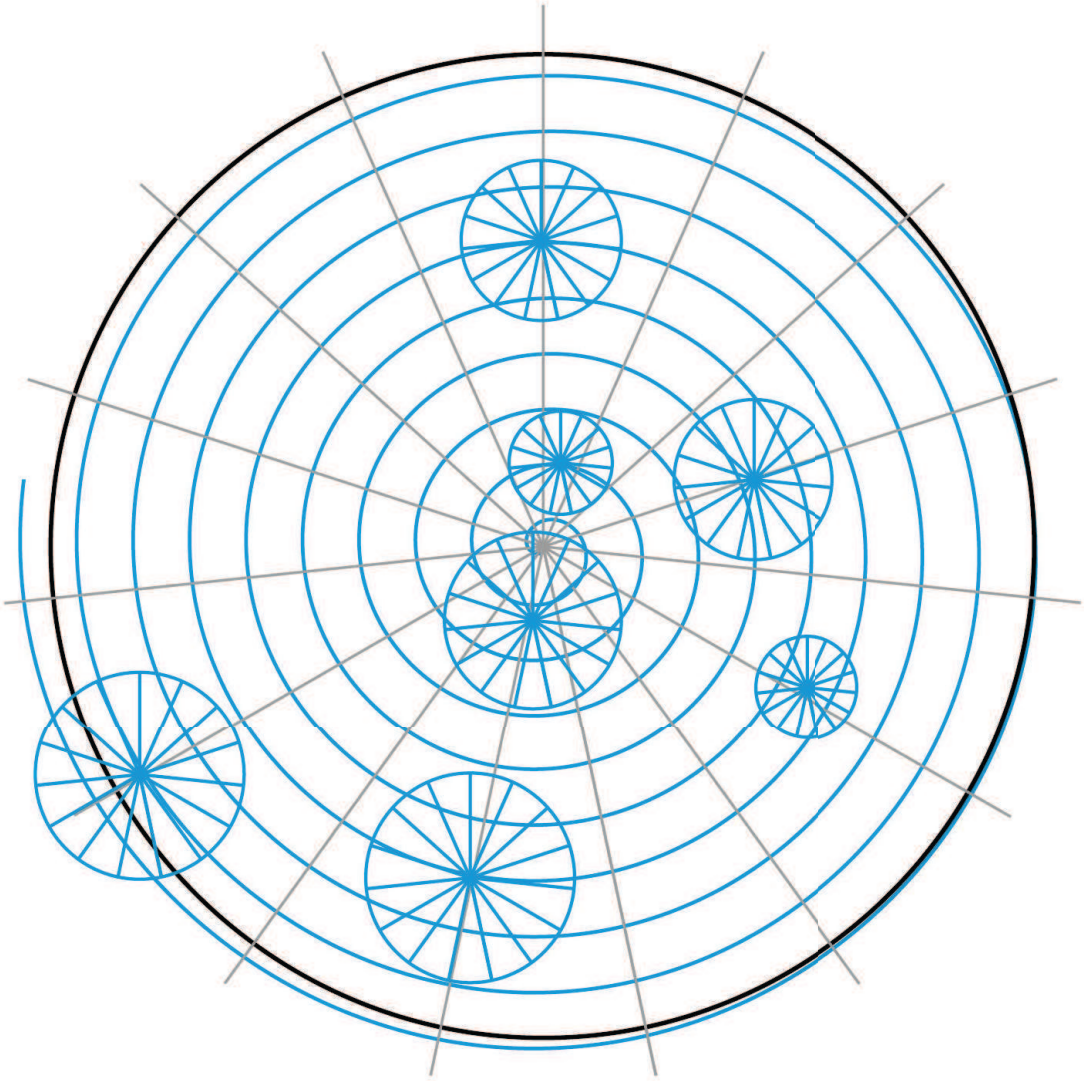
6.2.3.2.4. D'une modélisation dynamique individuelle du travail sur soi à une modélisation inter-dimensionnelle de la relation éducatrice dans la perspective de l'espace médian

Le mouvement centrifuge en spirale de la formation (*cf.* § 2.3.2.3.) pourrait s'inscrire et se développer dans un espace médian devenu, l'espace reliant « l'entre soi à l'entre-l' autre » à des espaces médians que le sujet ressentirait comme lieu d'épanouissement de lui-même pendant le temps de formation du sujet, comme un travail sur soi qui n'est « pas [qu'] une

confrontation avec le monde de la nature ou le monde artificiel, mais (…) une activité qui se passe entre les hommes » (Wulf, 1999, p. 74)

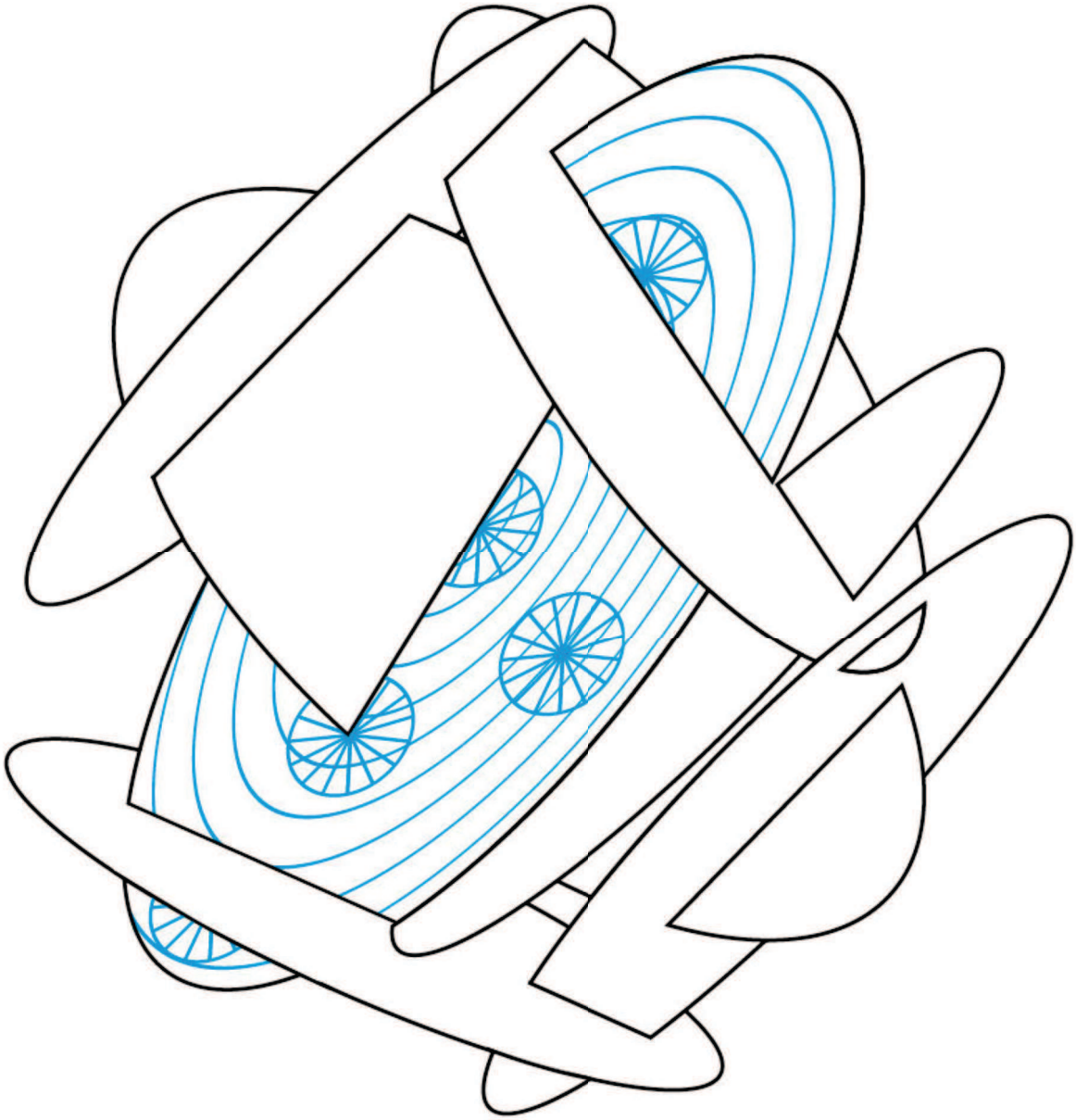
Dès lors, la formation en spirale est elle-même un espace médian qui susciterait dans différents territoires des espaces médians plus parcellaires qui provoqueraient possiblement un retour sur une fragmentation inconfortable en élargissement spiralaire du sujet se formant.

Figure 13 : Modélisation dynamique individuelle du travail sur soi



Le sujet se formant lui-même, rencontre en FPC, les espaces de l'autre et des autres grâce à une dynamique communicationnelle pour créer des enrichissements interpersonnels promoteurs tout à la fois d'une connaissance de soi émergente et d'un état inachevé autorisant son passé, comprenant le présent pour favoriser un avenir en formation.

Figure 14 : Modélisation tridimensionnelle de la relation inter- en formation d'adulte



Cette modélisation montre comment le moment de la formation sollicite la rencontre « inter- » des sujets se formant et progressant à partir des espaces médians de chacun acceptant cette relation éducatrice.

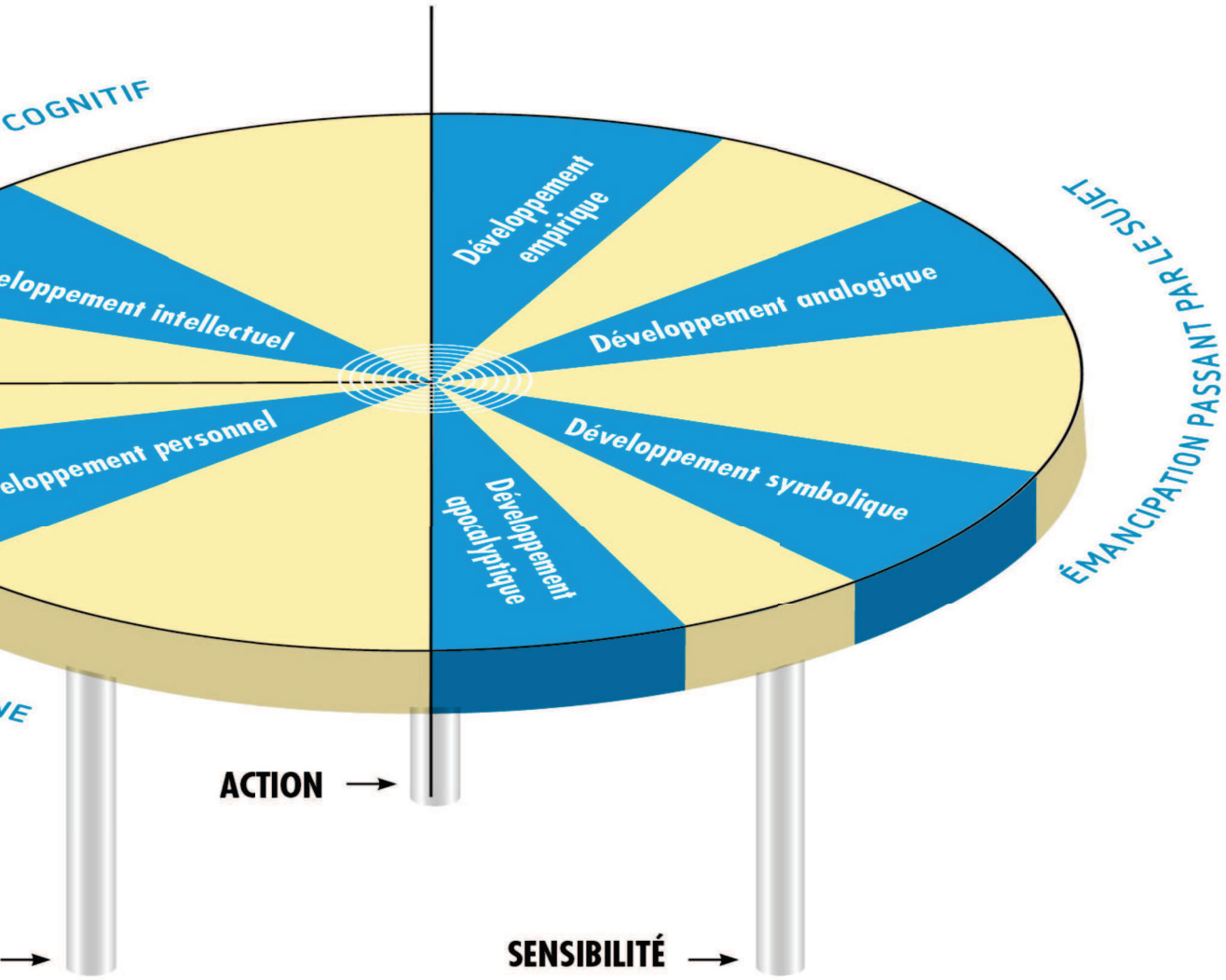
Etant donné le mythe personnel que nous réfléchissons dans ce chapitre, nous voulons reprendre l'analyse des réponses faites à notre neuvième question qui nous a permis de distinguer différentes modalités du développement de l'individu.
Ces champs de développement relèvent de la constitution du mythe personnel que le sujet aborde et façonne en fonction de lui-même, dans son temps et avec ses besoins.
Nous les avons regroupés sous trois catégories que nous rappelons en renvoyant notre lecteur à la partie analytique (*cf.* § 5.2.9.1.) :
1. Développement intellectuel : Emancipation passant par le cognitif qui fonde la réflexivité
2. Développement personnel : Emancipation passant par la personne qui incite à l'action volontaire
3. Emancipation passant par le sujet (avec quelque nuance) vers la fine pointe de sa sensibilité psychique, morale et esthétique voire spirituelle :

- Développement empirique
- Développement analogique
- Développement symbolique
- Développement apocalyptique

En outre, tout en restant dans la même analyse, nous voudrions proposer dans notre figure suivante la modélisation d'un attablement convoquant, peu ou prou, le mythe personnel et ainsi reconnaître avec De Gaulejac que « l'action, la réflexivité et la sensibilité sont convoquées comme trois piliers nécessaires à la construction du sujet, à son équilibre, à son harmonie » (2009, p. 19).

Si nous reconstruisons en association cette interprétation, alors les piliers cités par cet auteur deviennent les soutiens stabilisateurs du plateau autour duquel les apprentissages se réalisent par les adultes permettant au mythe personnel de s'élaborer à partir de l'instant, à chaque fois particulier et toujours réitérable, où le stagiaire adulte serait prêt à le désirer.

Figure 15 : Attablement du mythe personnel



6.2.3.3. Du « mythe personnel » à la « parturité » de la vie adulte

Le « mythe personnel » serait de l'ordre d'un potentiel attentif et en interaction d'une « levée de voile » sur la personne adulte, qui loin de se décomposer peut se réaffirmer au cours d'une dynamique formative ritualisée, dès lors que l'axe capacitaire de la formation se définit à partir des individualités qui se cherchent et se découvrent à travers l'autre.

Il vient que cet autre-là, « soi-même comme un autre », la formation de l'adulte l'apprend en supposant la survenance d'un *kaïros* dans un *continuum* existentiel qui donne à la personne cette volonté de se retourner (métanoïa) afin de s'entraîner toujours plus loin dans la construction de son mythe personnel.

Parlerait-on de « parturité » de la vie adulte comme d'une capacité de construction mythique de soi à faire exister, à faire advenir voire à mettre au monde ? Avant tout pour soi, mais surtout avec les autres, en l'autre son semblable ? La « parturité » deviendrait un terme définissant le possible accouchement de l'Homme à sa dimension de sujet essentiel, comme la parturition est l'accouchement effectif du nouveau-né par sa mère.

En cessant là l'analogie, cette capacité consciente ou non, naturelle et jamais forcée, pas forcément recherchée quand elle est trouvée peut sans doute être accompagnée par l'intermédiaire d'une réciprocité des consciences opérantes quand des individus œuvrent à leur formation à un moment de leur parcours de vie proche de cette « parturité ». Cette capacité à l'âge adulte contribuerait au développement de son l'émergence, grâce à la métanoïa. D'un retour anamnestique indispensable il suivrait une avancée autopoïétique libérant un mythe personnel élargissant la visée anthropologique de l'adulte.

La parturité de la vie adulte annonce un possible retour d'une présence en soi réfléchie comme un mythe personnel questionné et questionnant l'espace et le temps vécus de la personne.

Alors adviendrait-il un homme ou une femme formé(e), à savoir un homme ou une femme clarifié(e) devant sa totalité laquelle deviendrait une forme personnelle de gratitude envers une relation intime avec soi « parturiante » de la connaissance de soi et de la vie adulte en tant qu'ouverture existentielle. Ainsi l'âge adulte ne serait pas maturité mais candeur et naïveté devant soi-même en devenir.

« C'est possible et c'est le sens du possible que nous entendons bien contribuer à faire émerger ici » (Guérin & Ego, 2008, p. 15).

6.2.3.4. La « parturité » à partir de l' « homéoformation »

Il devient vraisemblable d'envisager, avec notre tentative de compréhension, une construction identitaire à partir du « Mythe personnel » qui implique nécessairement déconstructions et reconstructions puisqu' :

> Il n'y a pas de version authentique du mythe reléguant tous les autres[80], et Dieu sait qu'elles abondent, dans la fausseté, mais que le mythe, bien plutôt, objet largement virtuel, en tout cas plastique, n'est rien que l'ensemble de ses versions. (Guérin, 2007, p. 94, sa note de bas de page 2).

Dès lors, le recours au concept de « différance » de Derrida (2009) apporte un éclairage sur l'utilité de la différence entre nous tous relativisée et d'un ajournement « reposant » permettant de moins souffrir de ce travail « pas doux forcément » (comme dirait madame Y) que l'on fait sur soi-même (pour citer madame D) pour n'en revenir qu'à la joie, après un mouvement de « différance qui ne survient pas à un sujet transcendantal » (*op. cit.*, p. 97) certes, mais qui implique une personne agissant dans son milieu et qui fait l'expérience de la transcendance à travers son semblable.

> Autrement dit, poursuivons-nous avec Labelle, ce qui me constitue comme sujet personnel, c'est mon ouverture radicale à l'autre, avant ou en deçà de toute prise de position active à son égard. Le Tu est source du Je, et inversement, dans un élan de promotion mutuelle, qui est l'autre nom de l'amour, où chacun se façonne en se donnant à l'autre. (Danis & Solar, 1998, p. 106).

La dynamique œuvrant au centre de la table (*cf.* Fig. 16) et entre les 6 mondes humano-logiques de Boltanski (où se trouve l'éducation) (*cf.* Fig. 4) « justifie » la personne à valoriser la différence de l'autre pour qu'elle accompagne l'univers de la dualité vers un « engagement dans le relativisme » correspondant à une initiation volontaire d'un renouvellement de soi, « le mythe personnel », créateur à la fois de compétences et d'humanité.

---

[80] Il ne s'agit pas de mettre « le mythe au logis » pour le rendre séduisant voire dangereux (*cf.* notre note de bas de page 64 et § 2.3.2.4.) alors que la mythologie donne à voir les facettes les plus constructives pour l'esprit humain. Pour reprendre l'expression et une explication de notre Directeur de thèse au cours de l'un de nos entretiens de guidage.

La parturité de la vie adulte forme une ouverture identitaire en faveur d'une reconnaissance de « soi-même comme un autre ». Dès lors, à travers cette recherche de reconnaissance, nous pourrions dire à la suite de Guérin : « On ne cherche vraiment à connaître que ce qu'on a cru reconnaître pour l'avoir entrevu » (Guérin, 2007, p. 94, sa note de bas de page 2).

Ce qui est reconnu permet de faire l'expérience authentique d'un accueil réciproque en profondeur tissant un accompagnement formateur (cf. § 2.4.4.1.4.) et inspirateur d'amour. (Pourquoi pas à partir du « monde de l'inspiration » de L. Boltanski).
La liaison peut advenir autour de l'attablement que décrit madame M (M 1682b) afin de favoriser une « sensation de justesse » (M 1694) et pour réfléchir sa place d'acteur voire d'auteur. Et monsieur H de finaliser : « j'insiste pour moi, l'être humain c'est ça ! Donc ces formations me permettent effectivement tout ça » (H 996a) parce que « nos valeurs c'est nous, c'est notre personne » (F 678b) qui s'exerce et exerce cette justesse hors les murs du stage, c'est-à-dire dans le quotidien de son activité professionnelle.

Selon nous, la dynamique formative et inspiratrice serait de l'ordre de ce que nous proposons d'appeler : l' « homéoformation » qui contribue à « donner corps aux relations par lesquelles les sujets adviennent à eux-mêmes, se déploient ou s'étirent, en un mot, se développent » (Danis & Solar, *op. cit.*).
Nous construisons le terme « homéoformation » sur le modèle du terme : « homéopathie »[81] pour en retenir également ses trois principes.

- Principe de similitude :

S'il est entendu pour le béotien que l'homéopathie consiste à « soigner par le semblable », nous pourrions tout aussi simplement proposer que l'homéoformation consiste à « former à partir d'une référence au semblable ».
Une première considération se dégage d'un tel principe légitime et justifiable qui en fédérant le « semblable » invite, cartes sur table, à accueillir et à aimer la différence de l'autre éducatrice.

[81] L'homeopathie (du grec *hómoios*, « similaire, semblable » et *páthos*, « souffrance, maladie ») est une technique thérapeutique controversée créée par S Hahnemann reposant sur trois principe : La similitude, la personnalisation et la dynamisation (source : www.wikipedia.org/wiki/Homeopathie)

Nous souhaitons engager ainsi la nécessité à penser le semblable en dehors du « Principe organisateur ou régulateur qui s'inscrit dans le mythe de l'UN, unité de la raison et de l'être, l'universalisme républicain se fonde sur l'affirmation d'égalité de droit entre tous les hommes considérés comme semblables par delà leurs différences » (Giust-Desprairies, 2004, p. 69) qui détournerait la fonction principielle du mythe si « les contenus reposent en partie sur un déni d'altérité » (*ibid*., p.74).

- Principe de personnalisation

Le facteur de personnalisation en appellerait aux itérations participantes dans des espaces d'apprentissages afin de susciter le *kaïros* dans le *chronos* la personne en action. Ce principe ne demande pas d'intervention différenciée, elle requiert « la différance » qui est à penser en « supplémentarité » « entre le différer comme travail actif de la différence » (Derrida, 2009, p. 103).

- Principe de dynamisation

Le facteur de dynamisation des apprentissages relèverait l'expérience du formateur, son esprit d'ouverture et sa capacité à être dans l'accompagnement émancipateur tel que nous l'avons déjà explicité. Il s'agit de dynamiser l'espace de formation en un espace de significations conférant à un mouvement d'interprétations impliquantes.

6. 3. Derniers aspects

Les trois paragraphes qui suivent sont brefs. Ils ne participent pas de notre travail de recherche. Ils correspondent à quelques expressions personnelles liées à ce que nous avons ressenti pendant l'apprentissage de la recherche sur le front des trois balancements équilibrants suivants.

6.3.1. Entre-temps et engagement

Nous avons inscrit notre thèse dans un projet visant, à l'issue d'une période universitaire définie, une proposition « singulière à faire émerger » (Boutinet, 2010, p. 225) dans le but de « faire progresser sur un point l'état de la réflexion et de la connaissance » (Beaud, 1997, p. 18). Ce point précis étant, pour nous, la formation de l'adulte dans le cadre des stages de FPC.

Le projet de recherche nécessite de la part de son auteur « doctorant » le choix d'une posture qu'il ne souhaite pas confondre avec des solutions triviales voire admises. Dès lors à l'aune d'un corpus théorique et pratique le chercheur va analyser et interpréter des données dont le travail va provoquer une nouvelle combinaison, une nouvelle compréhension voire une nouvelle composition de ce qui existe pour contribuer humblement au mouvement, au « développement intellectuel durable » (Dortier, 2013, p. 1) des idées.

L'entre-temps exige la mesure, l'engagement convoque la persévérance et les deux recourent à nombre de respirations.

6.3.2. Entre exigence et détente

Nous voudrions évoquer ici l'exigence qu'a représentée la conformation à l'écriture scientifique. Tous les textes que nous avons écrits dès le début nous ont été utiles. Pourrais-je dire : pas de gâchis ? Admettons cependant qu'ils ont tous évolués souvent plusieurs fois, mais le plus mémorable, pour nous, a été la distanciation et le retour que la pensée élaborative a permis de faire sur notre questionnement de recherche pour dire à l'instar de Char, cité par De Certeau dans le texte de Cifali : « *Psychanalyse et écriture de l'histoire* » (Cifali, 2002, p. 154) : « On ne crée que l'œuvre dont on se détache, on n'obtient la durée qu'en détruisant le temps ».

Si la durée passée à lire, à gloser, à écrire, à interviewer, à écouter, à retranscrire, à réfléchir forme un moment consacré à la thèse, nous n'oublions pas les instants toujours trop courts passés dans la détente et à l'échange authentique avec notre famille compréhensive, nos amis constants et nos collègues doctorants ou Directeur de thèse empathiques.

L'exigence aide à se situer progressivement, la détente offre une constitution affermie. Les deux, forment le garde-corps du chemin.

6.3.3. D'une démarche inductive à un plan discursif

Hess informe son lecteur qu' « écrire une thèse, c'est un moment de la production d'une œuvre à la fois individuelle et collective. Et, dans le champ universitaire, l'œuvre doit être une synthèse d'un moment intégrant la théorie et la pratique, la construction d'une pensée et l'appropriation d'un terrain. » (Hess, 2003, p. 172).

L'appropriation du terrain nous l'avons envisagée de manière inductive, dès lors notre démarche a mis en relation des données, elle a nécessité des voyages dans les significations de ce qui est appris et vécu en FPC, généreusement partagées par des personnes que nous ne connaissions pas, et dont nous avons analysé et interprété les propos de manière rigoureuses.

La construction de notre pensée est déclinée dans le sommaire et annoncée à travers notre introduction. Notre plan est discursif et sa présentation logique est essentielle, le plan discursif du chercheur dévoile aussi son intention de participer du discours d'une communauté savante qui ne pourrait le légitimer autrement.

La démarche inductive est un choix, un plan discursif une nécessité, les deux rythment le temps (à la fois *kaïros* et *chronos*) d'une thèse qui donne le goût de continuer de participer.

Après avoir déposer ces trois points, nous pouvons avancer vers notre « conclusion apéritive », pour oser reprendre l'oxymore du philosophe Blondel comme titre de notre dernière partie.

« Conclusion apéritive »

A l'issue de notre étude, nous allons reprendre les principaux éléments de notre recherche tant dans sa démarche que dans les résultats qu'elle a produits.

Dans un premier chapitre, où il sera question du passage de l'émergence du questionnement de recherche à la synthèse de la problématique, nous irons du contexte que nous avons choisi aux objectifs de la thèse.

Dans le chapitre suivant nous résumerons les contributions théoriques qui ont « façonné » la rigueur de notre réflexion.

Avant de présenter ce que notre questionnement de recherche nous a permis de faire ressortir, nous esquisserons une synthèse de notre méthodologie qui sera suivie de l'exposé des limites et des difficultés liées à notre investigation pour proposer, par la suite, des pistes que la recherche en sciences de l'éducation pourra continuer d'explorer.

L'expression de Blondel que nous avons reprise comme intitulé de cette partie, nous permet d'inscrire d'emblée l'ambition heuristique de notre travail dans le souci d'une contribution modeste et prudente aux questions actuelles qui animent les débats sur l'éducation et la formation des adultes.

De l'émergence du questionnement de recherche à la synthèse de la problématique

Les recherches dont l'objet concerne la croissance de la vie adulte et sa construction identitaire ne sont pas nouvelles en philosophie et en sciences sociales. Les sciences de l'éducation investissent cet objet à travers les espaces d'éducation et de formation que fréquente éventuellement l'adulte contemporain dans un monde qualifié d' « hypermoderne » (De Gaulejac, 2009 ; Tapia, 2012) en constant changement et étayé sur son économie de production et de consommation. Le sujet a ainsi l'illusion d'exister par le fait de l'entretenir en y participant. Le sujet de droit idéal est un sujet actif de la population dite active.

Le caractère original de notre étude repose sur le contexte que nous avons privilégié pour notre réflexion et pour nos investigations conjointes. Nous avons investi le champ contemporain de la formation professionnelle continue (particulièrement dans le secteur sanitaire et médico-social) destinée à l'adulte en situation d'emploi en l'analysant telle un fait social.

Dès lors, nous avons d'une part, décrit ce contexte juridiquement et politiquement déterminé par un cadre législatif constituant, dans une temporalité courant depuis le premier discours de Condorcet (20 et 21 avril 1792) - qui aborde la nécessité de l' « instruction nationale » (Condorcet, 1792) devant, selon lui, « embrasser tous les âges » - jusqu'aux refondations récentes.

D'autre part, nous nous sommes attaché à questionner comment le devoir d'action perfectionnée qu'induit la participation d'un professionnel dans l'emploi à une action de formation (stage), interpelle la question du sens de l'action en contexte professionnel dans ce qu'elle produit comme apprentissage sur le plan d'une conception anthropologique.

Le départ de notre questionnement émane de notre parcours professionnel dans le domaine de la FPC.

Dans un premier temps, la découverte du dispositif éducatif du Compagnonnage nous a permis d'interroger la « situation » dans sa modernité et d'envisager une anthropologie constitutive d'un modèle éducatif qui depuis 7 siècles inclut le compagnon en devenir dans un paradigme tripolaire. L'institution compagnonnique considère que l'adulte (jeune adulte) se forme par le truchement d'un accompagnement liant sans les confondre les aspects d'un perfectionnement professionnel, culturel et humain. Ainsi, les apprentissages deviennent complémentaires et émancipateurs à différents niveaux et la question des valeurs et du sens

que l'on donne à son action professionnelle d' « homme ou de femme de métier » participent de façon constructive de l'élaboration de son existence.

La source de notre questionnement s'élargit, dans un second temps, à partir d'une évolution professionnelle nous concernant. En effet, nous avons créé un institut de formation intervenant dans le secteur sanitaire et médico-social. Dès lors, la responsabilité que nous assumons à propos des stages que nous mettons en place et des programmes conçus, nous a amené à participer à de nombreux bilans de formation. Au delà des consignes administratives, l'importance que nous portons à cette phase conclusive du stage, a fait émerger une intuition concernant la mobilisation potentielle d'une conception anthropologique en formation d'adultes.

En effet, ce temps d'expression (écrite et orale) terminal dont chaque stagiaire ayant participé à une formation peut profiter, semble faire apparaître que les personnes en présence et en échange s'apprennent mutuellement et que leurs apprentissages, outre le développement de leurs compétences professionnelles, participent d'une sorte de résurgence de soi au monde, à l'instar de la connaissance de soi, et ceci à travers ce que les personnes disent de leur implication dans l'action.

Cette intuition corrélée à ce que nous avons compris du dispositif éducatif du Compagnonnage a suscité la construction d'une problématique de recherche destinée à déterminer en quoi la FPC participe d'une construction identitaire du sujet adulte lui permettant de mieux se connaître, malgré les attentes économiques, sociales et politiques qui lui sont prioritairement dévolues et acceptées comme telles au sein de notre société en crise.

Dès lors, nous avons émis l'hypothèse générale que ce projet énoncé plus haut, et qui relève de la construction identitaire n'est pas, comme tel, investi par l'adulte qui ne s'attend à n'obtenir des résultats qu'en terme de développement de ses compétences professionnelles.

Le but explicite de notre recherche est d'interroger dans quelle mesure les quotidiens pluriels individuels entrent en rapport avec ceux fabriqués et vécus collectivement pendant le temps de formation continue favorisant un retour d'expérience émancipateur pour soi.

Un autre objectif assigné à cette thèse est de comprendre dans quelle mesure l'espace/temps d'un stage de formation confère à la connaissance de soi un paradigme efficient à l'opportunité de sa construction.

Contributions théoriques, état de la question

Dans le cadre de notre investigation nous avons tenté de colliger des recherches contributives d'une construction théorique nourrissant un cadre de référence à notre problématisation. Nous avons abordé à partir d'une croisée notionnelle relevant des sciences de l'éducation diverses notions nécessaires à la progression de notre étude.

Ainsi, à partir de la « bipartition » proposée par le philosophe Schlanger, et reprise par Malglaive (2005) nous avons composé une approche de la « connaissance de soi » à partir de deux zones distinctes et assorties, à savoir la « connaissance de soi du quotidien » (Cns Dq) et la « connaissance de soi au quotidien » (Cns Aq).

La première zone investit le quotidien afin que l'individu agisse efficacement dans son environnement autant qu'il s'adapte aux changements externes du quotidien. La Cns Dq profite du « management de soi » (Bandura, 2007) qui permet une « autodirection » (*ibid*.) dans la conduite des adaptations requises en vue de participer soi-même efficacement de l'amélioration « d'autant plus vitale que la vitesse du changement dans l'information, les technologies et le tissu social, est rapide » (*ibid*., p. VII, Préface). Ainsi, la « théorie socio-cognitive » de Bandura promeut un « prototype de l'intelligence pragmatique » (Vandenplas-Holper, 2003) sans doute pertinent et adapté aux nécessités de son environnement social et matériel en terme d' « agentivité » (Bandura, *op.cit*.) ; cependant, envisager l'apprentissage du réel ainsi, réduit en suivant F. Hatchuel, la portée intime qu'un rapport au savoir rend possible. Elle reconnaît que « le travail sur soi et l'élaboration de ce que nous appelons un savoir "intime", d'une connaissance de soi qui nous aide à nous situer et nous construire (…) semblent ici indispensables » (2007, p. 35). Par ailleurs, la question de l'altérité est également convoquée puisqu'elle peut permettre « l'apprentissge et la (trans)formation du sujet » (Barbier *et al*. 2009, p.62).

La deuxième zone révèle que la Cns Aq correspond à une facette de la connaissance de soi visant la découverte du sens profond de son être-au-monde au quotidien de « son temps pluriel ». Elle réfère davantage au *corpus* des phénomènes vécus dans le quotidien « au cœur de la construction de l'expérience, personnelle et professionnelle » (Pastré *in*, Barbier *et al*., 2009, p.816). Elle correspond à un développement longitudinal de sa personnalité.

La Cns Aq introduit la personne dans un autoquestionnement qui transforme le réservoir de son passé en expérience. Elle est plus spécifique de l'âge adulte, et la « tâche de la seconde moitié (de la vie) est de conduire à l'initiation à la réalité intérieure, à un approfondissement

de la connaissance de soi » (Artaud, 1982, p.469). Ainsi la vie adulte est convoquée de façon explicite comme temps de la vie favorable à l'émergence de cette « interrogation » (Davy, 1971, p.15).

Nous avons déterminé que l'intervention de la personne se conçoit dans des mondes pluriels. Nous nous sommes référé aux six mondes de Boltanski et Thévenot (1991) qui permettent à chacun de comprendre sa subjectivité dans un mouvement intersubjectif libérant, par la maïeutique, un « je » scénique mûrissant une « anthropologie de l'inachèvement » (Avanzini, 1996, p. 66) comme une question posée à son devenir à travers « la connaissance de soi » lieu d'une coexistence entre le singulier et le pluriel à la fois présents pour soi et avec les autres. Souto décrit ainsi une humanisation continue puisque le « sujet émerge de cet espace comme sujet humain » (Barbier et al., 2009, p. 540). Dès lors la connaissance de soi amène au sens que chacun donne à sa vie par estimation et relativisation de sa propre expérience dans une dynamique intégrant celle de l'autre.

Dès lors, la FPC peut être considérée telle un lieu de rencontre de professionnels qui mettent en relation un jeu de signifiants promoteurs d'une sagesse pour soi attentive aux actes vécus et narrés. L'expérience en élaboration développe « un art de vivre »[82] comme « une attention consciente à soi, aux autres et à notre environnement naturel » (Josso, *in* Barbier, 2001, p. 106) pour reconnaître chemin faisant qu'une « quête de transcendance [et de sens] a laissé place à une "quête du faisable" » (Paul, *in* Barbier *et al*, 2009, p. 615).

En reconnaissant avec Trocmé-Fabre que « l'homme apprenant s'inscrit dans la durée » (1987, p. 250), nous avons questionné à partir d'un départ poétique l' « immaturité de la vie adulte » (Boutinet, 1999). Ceci nous a conduit à remarquer qu'un processus d'adultisation dépendant à la fois d'une « réflexivité sociale » (Gauchet, 2004) et d'une humilité personnelle devant la complexité des informations nécessaires à l'efficacité d'une action réfléchie, fait émerger progressivement « le grand transformateur de l'énergie qu'est la vie humaine » (Houde, 1999, p.309) qui permet de « dépasser nos idiosyncrasies individuelles » (Revault d'Allonnes, 2008, p. 79). Dès lors, les stages de FPC engagent dans le champ de nos références une « réflexion identitaire » (Boutinet & Dominicé, 2009, p. 57) « qui se développe dans une relation, une co-construction du savoir, une reconnaissance mutuelle, une confrontation à l'altérité » (De Gaulejac, 2009, p. 101). La formation destinée à l'adulte peut permettre un accompagnement

[82] *Cf.* § 2.1.2.3 : « la connaissance de soi est moins une étude qu'un art de vivre » (Davy, 1971, p. 23 ; M.-C. Josso, in Barbier, 2001, p. 98).

vers la qualité qu'il (ou elle) souhaite donner à sa vie par le truchement d'une « promotion mutuelle de sujets personnels » (Labelle, 2005).

Ces approches de la connaissance de soi et du processus d'adultisation ont nécessité d'explorer avec nombre d'auteurs les territoires de l'éducation et de la formation pour définir le cadre qu'investit l'adulte en formation.

Dans l'espace conclusif de ce propos, nous ne retiendrons que les éléments essentiels donnant à penser combien les stages en FPC invitent à des déplacements stimulant une rencontre du savoir, des autres et de soi-même.

L'éducation et la formation touchent régulièrement et de différentes manières la notion de territoire. A partir d'une liaison des fondements du dispositif éducatif du Compagnonnage (perfectionnements : professionnel, culturel et humain) et des trois pôles (Imaginaires pulsionnel, social et sacral) d'« une circulation combinatoire » de l'imaginaire (Barbier, 1997), nous avons montré comment la relation éducative (accompagnement et réciprocité) entre adultes peut amener à apprendre et comprendre ses interventions pour les « justifier » et les perfectionner dans les mondes mis en évidence par Boltanski et Thévenot (1991).

L'adulte ainsi « formé » situera son moment d'apprentissage. Ressentira-t-il qu'il participe de l'entretien de ses acquis (le savoir demeure), du devoir d'agir dans un présent en évolution (le savoir est utile) ou que par le fait même d'apprendre le savoir se prolonge ?

Tout au long de sa vie professionnelle, à force de vivre l'acte éducatif dans une temporalité et tel un accompagnement, le sujet pourrait entrer en éducation comme on entre dans une « forte quête identitaire présente dans le devenir adulte » (Boutinet & Dominicé, 2009, p. 76) pour concourir « à l'essor du devenir soi » (Labelle & Eneau, 2008, p. 170).

La FPC implique forcément le monde de l'avoir, la personne pour intervenir doit répondre : « je suis formé en étant capable d'agir, en situation, une "compétence construite" » (Jonnaert, 2009).

Cependant, l'approche constructiviste permet de souligner des interactions dont le support est constitué par un savoir ou une compétence à acquérir. « Les acteurs gardent leur point de vue ouvert » (Calori) à l'échange. L'inter- (personnel, subjectif, individuel,…) fait sens et ce sens produit une signification personnelle à son expérience d' « acteur » qui est celle de la personne qui existe, qui est. Elle peut dire : « je me forme », en atteignant ainsi le monde de l'être.

Tout au long de la vie, la formation ouvre des pistes pour oser devenir soi-même en se reconnaissant perfectible dans son être même. Dès lors, la formation touche aussi au monde

du devenir en vue d'une quête émancipatrice qui concerne « un monde privé, cultivé avec soin et qui nourrit son propriétaire » (Bois & Austry, 2007, p. 16). L'autre, dans le monde du devenir, devient le reflet d'une image qui donne une orientation à la vie qui va au-delà de l'expérience concrète et immédiate (Kolb, 1984). Dans ce territoire l'altérité accompagne la formation de soi par soi, ainsi : « je se forme ».
La notion de territoire montre que la formation contribue potentiellement au développement de la personne qui évolue si elle le désire dans le sens d'un retournement vers soi afin d'atteindre une intériorité immanente et transcendante. C'est pourquoi, chacun peut concevoir le risque de « dérive sectaire » dans le champ de la FPC contre lequel la MIVILUDES (Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires, 2012) met en garde le citoyen. En effet, la force émancipatrice de la formation pourrait inciter des organisations peu soucieuses de la dignité humaine et d'utiliser ce potentiel pour nuire aux personnalités en situation d'accueil de savoirs, d'ouverture à l'autre et de quête personnelle.

Nonobstant cette alerte raisonnée et indispensable, appeler la FPC à la surface des enjeux économiques et sociaux actuels peut se concevoir comme « une exigence dont dépend l'avenir de l'humanité » (Boutinet & Dominicé, 2009, p. 84) dans le sens où elle participerait de l'acquisition d'une « manière d'être » dont le projet serait de chercher des réponses possibles dans sa propre intériorité de sorte qu'elle favorise « l'éclosion de nouveaux liens sociaux, la perspective d'une fraternité universelle » (Wulf & Danvers, 2003, p. 592). A dessein, nous avons montré combien il est nécessaire de penser l'« accompagnement » dans la formation de l'adulte, à travers l'étymologie du terme qui permet de mettre en évidence non seulement un partage mais aussi un mouvement d'accueil réciproque plaçant l'enjeu du savoir et de l'expérience de chacun dans un espace où s'établit le lien.

Par ailleurs, à la suite de Malglaive nous avons reconnu que la FPC entre dans le cadre d'une co-action dont la répartition des opérations exercées en commun est relative à l'implication de chacun dans le processus d'apprentissage. Si l'implication de départ dépend et sert l'« acteur/objet », nous avons remarqué notamment avec d'autres auteurs que l'éducation des adultes, de par sa nature expérientielle, se capitalise d'une portée existentielle. Ceci laisse à penser que l'adulte en formation peut rencontrer « la vocation du devenir, sorte de constante maïeutique, perpétuel accouchement » (Davy, 1971, p. 25) du sens que l'on donne à sa vie en référence au « discernement de sa dimension et de sa signification anthropologique » (Avanzini, 1996, p. 171). Il vient une sagesse existentielle qui permet la construction d'une

relation ternaire vivifiante « sujet/objet/Soi » à partir de la dualité plus temporaire « acteur/objet ».

C'est pourquoi, la FPC entendue comme une co-action entre différents stagiaires présents et engagés relativement à une activité professionnelle à perfectionner, participe d'une opportunité qui consiste à prendre avec et à donner, quelque chose qui se construit et qui s'apprend « entre » et grâce à une dynamique d'activités communicationnelles et d'apprentissage collectif s'effectuant à partir d'un « espace médian » (Belhedi, 2004) pluriel qui n'appartient ni tout à fait à l'un ni tout à fait à l'autre mais qui produit des effets reliants.

Enfin notre revue de la littérature, nous a mené vers la notion de transmission dans sa dimension temporelle qui interrogée concomitamment à l'apprentissage pose la question du sens qui coordonne le souci de l'autre avec un « dialogue intérieur » (Clot, 2012) propice au renouvellement d'une identité de soi construite chemin faisant sur l'axe de l'apprentissage. Ce dernier, convoque un existant à mettre en scène (anamnèse) qui transforme par son recours la façon de le percevoir et de l'utiliser (métanoïa) pour participer de cette perspective universelle (autopoïèse) tout au long de la vie (Vieille-Grosjean, 2009) rapprochant « la rencontre de l'autre humain, mon semblable » (Ricœur, 2005) à la sensation de devenir « soi-même comme un autre » (Ricœur, 1990). Les auteurs auxquels nous avons fait référence reconnaissent que la formation ne contribue pas seulement au développement des compétences professionnelles mais qu'elle participe du développement de l'adulte, on pourrait dire son « adultisation » au sens de G Avanzini (1996). L'adultisation, dans le champ de la FPC peut se nourrir des « temporalités éducatives » (Lesourd, 2006) et de l'intersubjectivité des relations éducatrices.

De la méthodologie aux apports théoriques de notre investigation

Les premiers éléments de notre questionnement de recherche sont provenus du terrain de la formation d'adultes. Par la suite, notre méthode d'investigation a été élaborée afin de nous permettre d'interroger scientifiquement certaines des réalités qui se présentent en formation d'adultes relativement à notre problématique et à notre hypothèse de recherche. C'est pourquoi, nous nous sommes orientés vers une approche à visée compréhensive basée sur les informations tirées d'une enquête qualitative effectuée auprès de 24 stagiaires en situation d'emploi ayant suivi un ou plusieurs stages.

L'analyse des données nous a permis de démontrer que notre hypothèse de recherche est seulement partiellement vérifiée. En effet, si les stages de formation sont unanimement entendus et attendus comme devant faciliter les acquisitions en savoirs nécessaires au

développement des compétences professionnelles, en revanche ces mêmes stages ne sont pas perçus devoir ou pouvoir concerner spontanément le développement de « la connaissance de soi » pour chacune des personnes interviewées. Ce domaine d'apprentissage touchant l'intimité du sujet relève seulement d'un potentiel indirect qui se joue pendant le processus transmission/apprentissage en FPC.

Issus des résultats de notre recherche, nous livrons ici les principaux éléments de compréhension que nous avons élaborés à partir de la réalité questionnée.

Dans un premier temps, nous avons montré que la mise en relation de l'expression des stagiaires qui ont informé le chercheur de leur façon de voir la formation, permet de dégager le déploiement des configurations formatives au cours d'un stage de FPC qui au bout du compte réintègrent en « stagiaire formé » le stagiaire préalablement responsabilisé par sa participation au stage. Nous avons appelé « *Medium* » la première phase jouant un rôle intermédiaire pouvant favoriser l'investissement dans un espace/temps « accessible à tous, exposé aux regards de tous »[83] les stagiaires. Suit alors une étape « Qualité » qui donne à voir les conséquences favorables à l'émergence d'une troisième étape « Processus » dont la déclinaison met en évidence les moyens de la différenciation des approches possibles en pédagogie pour adultes. Dans une dernière étape « résultat », apparaissent les effets produits sur la compétence professionnelle à développer. Plus généralement, nous avons tenté de modéliser, grâce à ce déploiement, le passage entre une responsabilisation sociale et une responsabilité formée par l'individu pour lui-même et servant le collectif.

Par ailleurs, le travail interprétatif que nous avons réalisé en vue de la vérification de notre hypothèse de recherche nous a également permis de conceptualiser une inclusion possible de la connaissance de soi dans l'espace/temps du mouvement spiralaire de la formation du sujet, membre d'un collectif d'apprenants, qui serait à l'œuvre dès le début d'un stage. Nous avons développé une progression à partir de 13 facteurs que nous avons isolés dans le cadre d'une « dynamique formative ». Le premier commence par la prise de conscience des besoins en formation de l'« acteur » lié à sa « sphère professionnelle », les suivants le conduisent plus ou moins à la perception que l'autre coopère en vue de faire œuvre commune dont le projet est la

[83] Sens figuré du terme *medium* consulté dans l'ouvrage consulté suivant : Marullo Tarcaniota, M. (1995). *Hymnes naturels*. Genève: Libr. Droz, p. 248.

sagesse de « se connaître soi-même ». L'apprentissage se dévoilant grâce à une « anamnèse » qui ne peut se faire qu'à travers la « métanoïa », pour garantir alors l' « autopoïèse » qui elle-même le conditionne.

Dès lors, nous avons exposé que la réalisation potentielle d'un apprentissage relevant de la connaissance de soi suppose l'écoute de « l'Homme qui se raconte » (Guérin, 2007) et qui se dit dans un espace/temps que l'on peut désigner, à la suite de Habermas, d' « agir communicationnel ». Cet ensemble permet une articulation entre l'individuel et le collectif présents qui favorisent les échanges et qui nourrissent, en tant que de besoin, la quête de chacun. L'approfondissement de cette dynamique suscite une compréhension multimodale engendrée par une « mutualité d'expérience et de réflexion qui spécifie l'âge adulte » (Dupuis, *in* Vieille-Grosjean, 2009, p.14) grâce à une intermédiation d'une dynamique transformative assurant un passage de « l'entre soi à l'entre-l' autre » comme un facteur de « reliance » déclenchant des réflexions identitaires permettant d'apprendre à « se connaître soi-même ». Cet apprentissage ne se réalise pas seul, ni systématiquement, il « témoigne d'une sensibilité à l'égard de l'autre que je tiens pour mon semblable comme tel, elle n'est pas moins partie liée avec le souci que j'ai de moi-même » (Revault d'Allonnes, 2008, p. 22). Il apparaît que cet « espace médian » : « l'entre soi à l'entre-l' autre » de plusieurs « je » scéniques permet l'évolution du regard sur les choses et les autres comme sur soi-même. Dès lors, l'éducation pour adultes occupe une place promotrice d'une perspective universelle possible par le biais de l'échange collectif.

De cette façon, tout prend forme autour de différents axes de développements de l'adulte, constitutifs ainsi que nous l'avons proposé du « mythe personnel » du sujet, promoteur de sa vérité d'auteur de l'action et de son être-au-monde.

Durand annonce que « le mythe n'est plus un fantasme gratuit que l'on subordonne au perceptif et au rationnel. C'est une *res* réelle, qu'on peut manipuler » (2010, p. 41) en formation également, si toutefois la manipulation que je réalise me façonne et non qu'elle devienne manipulatrice d'identité et alors aliénante. Dès lors, il nous semble d'autant plus pertinent d'avoir légitimé très tôt dans notre thèse l'intérêt de prévenir chaque citoyen du risque de dérive sectaire dans le champ de la FPC car dans l'état actuel de nos connaissances, il n'y a rien de programmatique ou de programmable quant à cela.

C'est pourquoi, nous avons tenté de comprendre cette émergence possible par le concept de « parturité » pour envisager la vie adulte à l'instar d'un épanouissement passant par une reconstruction d'un mythe personnel questionné et questionnant l'espace et le temps vécus de la personne.

Alors, hommes et femmes en interaction voire en coopération dans un contexte de formation bénéficieraient, plus ou moins, d'une construction identitaire reconnue comme telle par soi-même et l'autre, son semblable. Il viendrait que la reconnaissance de l'altérité serait la conséquence d'une reconnaissance préalable du semblable par le truchement d'une « homéoformation » se réalisant au sein d'un espace médian. Dès lors, celle-ci ne tournerait pas en boucle sur soi mais elle accompagnerait une migration dans l'espace formé par « l'entre soi à l'entre-l' autre » afin de permettre, dans le champ des territoires, une transhumance pour accéder à une dimension plus intérieure « à travers ce qui touche à l' « *idem* et à l'*ipse* » (Ricœur, 1990) tant dans le raisonnement d'une action évoquée, que dans un résultat à améliorer et une intention à finaliser pour donner du sens (*épistémè*) » (Vieille-Grosjean & Di Patrizio, 2015 (à paraître)).

Des limites de notre recherche aux perspectives pour la recherche en sciences de l'éducation

Notre thèse de doctorat comporte deux limites méthodologiques principales que nous voudrions mentionner. Nous terminerons ces aspects critiques par l'expression de nos difficultés d'ordre épistémologique ainsi que dans l'élaboration même de la thèse qui ouvriront sur quelques perspectives pour la recherche.

A posteriori, les limites qu'il nous faut considérer sont les suivantes :

- D'une part, il apparaît que bien que nous ayons explicité au cours de notre partie regardant la méthodologie de recherche les raisons qui nous ont conduit à proposer aux personnes interviewées de choisir si elles souhaitaient ou non convier à l'entretien une autre personne de leur choix en tant qu'auditeur, nous admettons ne pas avoir exploité les raisons qui ont amené certain(e)s à y recourir et d'autres pas. Cette limite aurait pu se transformer en ressource scientifique si nous avions ajouté une question propre à la justification du choix de chacun(e).

  Le sentiment que nous avons éprouvé lors de cette prise de conscience a été très ambigu. Etait-il plus proche de la satisfaction qu'engendre un apprentissage effectué par l'erreur ou plutôt du côté de la frustration que suscite l'absence de données qui auraient nourri nos espoirs de découvertes ?
- D'autre part, il nous semble nécessaire de confirmer la limite que représente notre implication professionnelle dans le contexte que nous avons investi en tant que chercheur. Les professionnels que nous avons rencontrés, dans le cadre de notre

recherche, ont été une ou plusieurs fois stagiaires de l'institut de formation que nous dirigeons. Pour notre part, nous avons essayé de discerner nos deux positions pour ne pas les confondre, ce faisant et malgré nos précautions nous ne savons pas si les personnes ont peu ou prou conditionné leurs réponses. Néanmoins, cette limite méthodologique pour notre investigation eut été vraisemblablement plus avérée si nous avions été leur formateur occasionnel, ce qui ne fut jamais le cas.

Par ailleurs, étant donnée la complexité attachée à l'objet et au but de notre recherche, il nous a fallu appréhender un cadre de référence de la notion de « connaissance de soi » propre à sa circonscription et son analyse dans le champ de l'éducation et de la formation des adultes. Cette extension de la notion, le plus souvent appréhendée philosophiquement, relève pour nous d'une difficulté d'ordre épistémologique puisqu'elle a nécessité que nous ayons recours à des écrits relatifs au développement et à la croissance de l'adulte, aux constructions identitaires en formation, à la philosophie, la psychologie, l'anthropologie de l'éducation d'adultes sans que nous trouvions une littérature associant directement les sciences de l'éducation et la formation pour adultes à la notion de « connaissance de soi ».
Dès lors, les principaux apports théoriques de notre thèse qui consistent en quatre nouveaux concepts : le « mythe personnel », l'espace médian : « l'entre soi à l'entre-l' autre », la « parturité » et l' « homéoformation » nécessitent qu'ils soient chacun testés, falsifiés, infirmés ou confirmés et renforcés.
Corollairement à cette difficulté nous en avons rencontré une autre. En effet, il a été à plusieurs reprises équivoque dans notre construction scientifique de respecter clairement l'asymétrie (Austin, 1970) entre notre approche « constative » des énoncés liés à la recension des écrits et notre approche « performative » qui permet à partir de la recherche de produire de nouvelles propositions de compréhension du phénomène étudié. Cette nécessité de l'écriture scientifique a nécessité un retour ou une réécriture majeure quant à la présentation de nos travaux.
A l'issue de cette recherche entrant dans le champ de la formation professionnelle, la question du développement de l'adulte reste tout autant en chantier (Mayen, *in* Clot, 2012), voire un peu plus. En effet, elle ouvre des perspectives aux recherches impliquées dans ce domaine puisque, comme nous l'avons dit plus haut, les quatre concepts élaborés rigoureusement pourront être testés dans d'autres secteurs d'activités professionnelles afin d'en vérifier la pertinence.

En outre, en ce qui nous concerne, nous avons abordé notre investigation à l'aune de ce que les stagiaires adultes énoncent au sujet de leurs apprentissages en FPC. Nous voyons deux autres entrées pouvant permettre de comprendre, autrement, la « situation » telle que nous l'avons décrite. En effet, d'autres recherches pourraient recourir aux témoignages ou aux arguments que les formateurs développent au sujet de telles considérations ; et d'autres encore construire un questionnement de recherche et une méthodologie fondés sur la méthode de la « participation observante » (Soulé, 2007) afin de enrichir scientifiquement les différents aspects que les stages de FPC permettent de discerner eu égard à l'apprentissage de la « connaissance de soi ».

Dans la mesure où des stages de formation de courte durée organisés dans le cadre de la FPC incitent potentiellement un adulte à mieux se connaître autrement qu'en participant à des stages annoncés de « développement personnel », de nombreuses questions persistent. Serait-il possible de mettre en évidence qu' « une condition nécessaire, sinon suffisante de l'espoir, est un réalisme de seconde vue qui, à rebours du schématisme économique dominant, se nourrit des ressources de la pensée » (Guérin & Ego, 2008, p. 15). Il conviendrait même, nous le proposons, d'envisager la construction identitaire à travers le « processus "inter" de la pensée » (Malglaive, 2005) se déroulant en formation et de déterminer ce qu'il peut nous apprendre d'une conception anthropologique sous-jacente parce que « nous avons tout à gagner à tenter de mieux connaître (…) la conception de l'homme qui préside à nos actes et à nos pensées » (Fromaget, 2000, p. 56).

A ce propos, Fromaget a voulu « rappeler qu'un paradigme anthropologique n'est pas seulement un discours cherchant à être conforme à la réalité humaine, mais aussi, et surtout, un discours conformant cette réalité à ce qu'il en dit. Un tel paradigme, par suite, induit chez ceux qui l'adoptent un vécu particulier. Quant à moi, je l'ai déjà suggéré, je maintiens qu'une image anthropologique primordiale est une réalité qui conditionne, avec une force que nous sommes loin de soupçonner, tant les choix fondamentaux caractérisant les civilisations, que les pensées et comportements quotidiens de chaque individu » (*ibid.*, p. 114).

Une telle perspective dépasserait les fins actuelles affectées à la FPC pour habiliter, politiquement, la formation de s'engager vers d'autres défis qui concernent l'évolution de l'humanité (Boutinet & Dominicé, 2009) pour apprendre et vivre que :

« On s'élargit par la découverte d'autres consciences. On se regarde avec un grand sourire. On est semblable à ce prisonnier libéré qui s'émerveille de l'immensité de la mer » (de Saint Exupéry, 1939, p. 37).

Pour compléter cette conclusion qui n'est qu'apéritive, nous voulons encore souligner la place que les sciences de l'éducation, en tant que domaine de recherche « connecté », tiennent dans le cadre d'un questionnement scientifique destiné à comprendre les enjeux de l'éducation et de la formation dans nos sociétés, de nos mondes, au sein des organisations dans lesquelles nous évoluons et pour les personnes qui s'engagent dans l'acte de connaissance.

Nous pourrions tenter de situer le cadre épistémologique des sciences de l'éducation à travers ce qu'il permet de questionner au sein de la dynamique des six cités[84] de Boltanski et Thévenot (1991) qui s'ancrent au sein du croisement entre les trois domaines de perfectionnement (professionnel, culturel et humain) et les trois dimensions de l'imaginaire (pulsionnel, social et sacral).

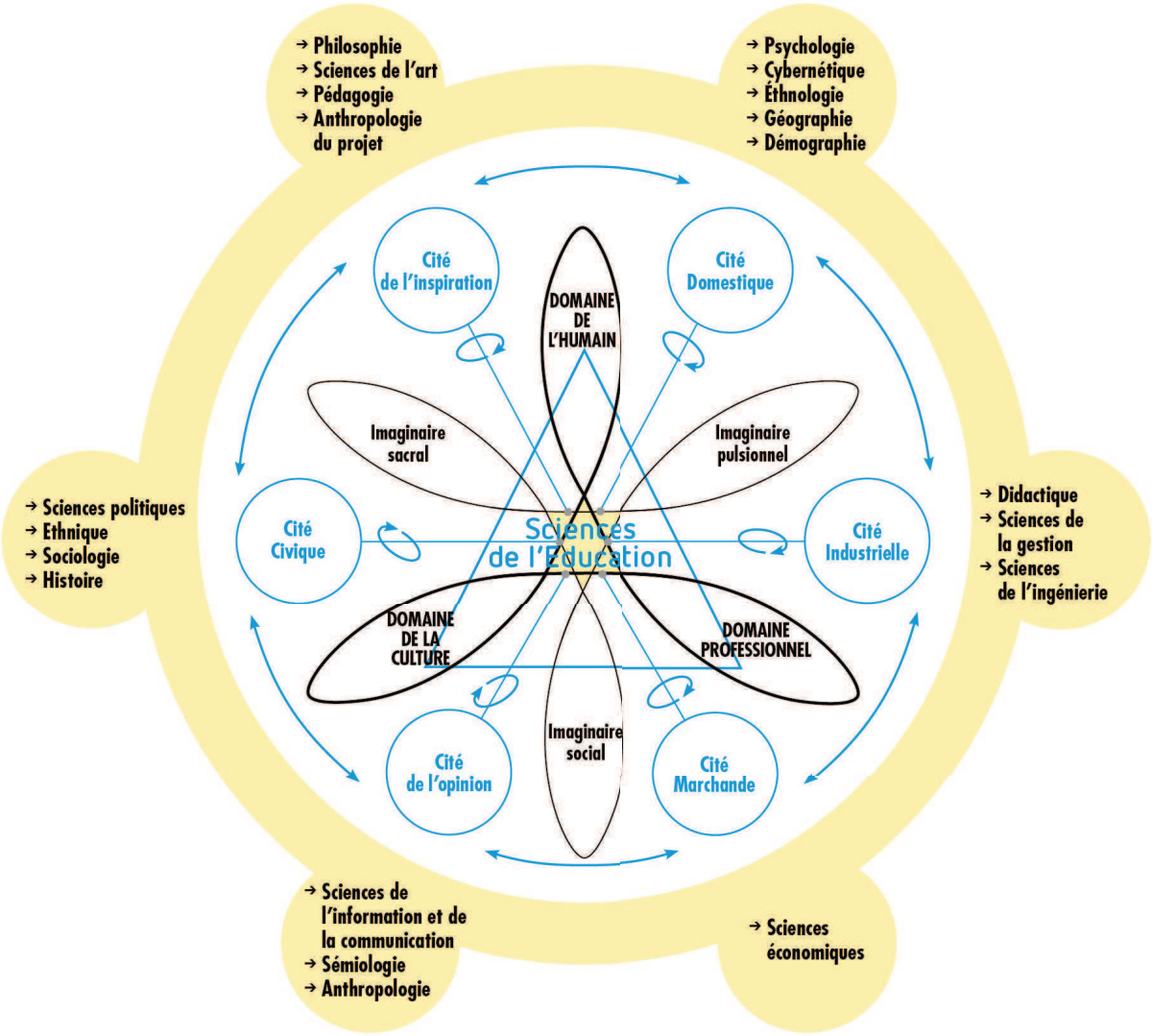
Il en découle logiquement que les sciences de l'éducation interrogent les contextes et les contenus qui réfèrent à leur champ de recherche en se nourrissant méthodiquement des autres sciences « parentes » de l'étude des phénomènes éducatifs.

Nous avons représenté dans la figure suivante, le système lié au cadre de référence pluriel des sciences de l'éducation.

Nous voudrions émettre l'hypothèse, qui est à vérifier, que l'hexagramme régulier résultant du croisement que nous avons décrit et que le lecteur pourra observer ci-après, symbolise la septième cité que Boltanski et Chiapello ont appelé « cité par projets » (2011) afin de révéler la complexité inhérente au processus de connexion nécessitant de combiner l'exigence d'adaptabilité et de mobilité avec l'exigence de vérité.

[84] Pour les auteurs, les cités s'attachent chacune à des principes supérieurs susceptibles de créer l'adhésion des acteurs. Il s'agit d'une sorte de croissance de l'abstraction utile à la justification des interventions dans les six mondes respectifs. Les cités rassemblent des argumentaires abstraits et construits qui obéissent à certaines contraintes que les auteurs développent.

Figure 16 : Le domaine de recherche « connecté » des sciences de l'éducation



Dès lors, nous comprenons d'autant mieux la recommandation de Marquet, Doyen de la faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Strasbourg, quand il répond à une étudiante dans le cadre d' « un projet étudiant » (Brunache et al., 2013):

« Je conseille les sciences de l'éducation à tous les gens qui veulent changer le monde. Parce que si on veut améliorer le sort de l'humanité. Il faut éduquer les gens ! »

Bibliographie

Abernot, Y. (1988). *Les méthodes d'évaluation scolaire : Techniques actuelles et innovations*. Paris : Dunod.

Allman, L. R., & Jaffe, D. T. (Eds.). (1982). *Readings in adult psychology : contemporary perspectives* (2nd ed). New York : Harper & Row.

Amalric, J.-L. (2012). L'Imagination poético-pratique dans l'identité narrative. *Etudes Ricœuriennes / Ricœur Studies E*, *3*(2), 110–127. http://doi.org/10.5195/errs.2012.130

Amalric, J.-L. (2013). *Paul Ricœur, l'imagination vive : une genèse de la philosophie ricœurienne de l'imagination*. Paris : Hermann.

Ardoino, J. (2004). *Propos actuels sur l'éducation : contribution à l'éducation des adultes*. Paris : L'Harmattan.

Arendt, H. (1988). *Condition de l'homme moderne*. Paris : Pocket.

Artaud, G. (1982). La crise d'identité de l'adulte et ses incidences éducatives. *Revue Des Sciences de L'éducation*, *8*(3), 463. http://doi.org/10.7202/900385ar

Aubert, N. (2006). L'urgence, symptôme de l'hypermoderne : de la quête de sens à la recherche de sensations. *Communication et Organisation*, (29), 11–21.

Aulenbacher, C., & Moldo, R. (2010). *Ni coach, ni thérapeute, ni gourou ! : l'accompagnateur spirituel, un guide fraternel... : un manuel de l'accompagnateur*. Paris : Midiaspaul.

Austin, J. L. (1970). *Quand dire, c'est faire*. Oxford : Seuil.

Avanzini, G. (1996). *L'éducation des adultes*. Paris : Anthropos : Diffusion, Economica.

Bandura, A. (2007). *Auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle*. (J. Lecomte, Trans.) (Vols. 1–1). Bruxelles, Belgique : de Boeck.

Barbier, J.-M. (2006). *Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation*. Paris : L'Harmattan.

Barbier, J.-M., Bourgeois, E., Chapelle, G., & Ruano-Borbalan, J.-C. (2009). *Encyclopédie de la formation*. Paris : Presses Universitaires de France.

Barbier, R. (1997). *L'approche transversale : l'écoute sensible en sciences humaines*. Paris : Anthropos.

Barbier, R. (2001). Education et sagesse, la quête du sens. *Question de*, (123).

Barbier, R. (2003). Lettre à Lara n°1 (Education et formation). *Le Journal Des Chercheurs*.

Barbier, R. (2007). Implication noétique et flasch existentiel. *Exprit Critique*, *09*(01).

Bardin, L. (1996). *L'analyse de contenu*. Paris : Presses Universitaires de France.

Barel, Y. (1987). *La Quête du sens : comment l'esprit vient à la cité*. Paris : Éditions du Seuil.

Barth, B.-M. (1987). *L'apprentissage de l'abstraction*. Paris : Editions Retz.

Baudrit, A. (2007). Apprentissage coopératif/Apprentissage collaboratif : d'un comparatisme conventionnel à un comparatisme critique. *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, *40*(1), 115. http://doi.org/10.3917/lsdle.401.0115

Bauman, Z. (2013). *La vie liquide*. Paris : Pluriel.

Beaud, M. (1997). *L'art de la thèse : comment préparer et rédiger une thèse de doctorat, un mémoire de DEA ou de maîtrise ou tout autre travail universitaire*. Paris : Editions de la Découverte.

Beauvais, C. (2004). Edith Stein : un parcours philosophique brisé. *Argument*, *6*(2). Disponible sur http://www.revueargument.ca/article/2004-03-01/286-edith-stein-un-parcours-philosophique-brise.html

Bédard, R. (1987). La nature de la croissance de l'adulte. *Revue Des Sciences de L'éducation*, *13*(3). Disponible sur http://www.erudit.org/revue/rse/1987/v13/n3/900577ar.pdf

Belhedi, A. (2004, February 3). Intermédiarité et espaces intermédiaires. Quelques réflexions de (pour) l'espace médian. Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de Sfax Département de Géographie II Colloque "les espaces intermédiaires." Disponible sur http://amorbelhedi.m.a.f.unblog.fr/files/2013/10/espaces-intermediaires-sfax-98.pdf

Bergeron, R. (2002). *Renaître à la Spiritualité*. Saint-Laurent, Québec : Fides.

Berliner, D. (2010). Anthropologie et transmission. *Terrain [en Ligne]*, (55). Disponible sur http://terrain.revues.org/14035

Bernard, J. (2005). *Socio-anthropologie des joueurs d'échecs*. Paris : L'Harmattan.

Bettelheim, B. (1999). *Psychanalyse des contes de fées*. Paris : Pocket.

Blais, M., & Martineau, S. (2006). L'analyse inductive générale : description d'une démarche visant à donner du sens à des données brutes. *Recherches Qualitatives*, *26*(2), 1–18.

Blin, J.-F. (1997). *Représentations, pratiques et identités professionnelles*. Paris; Montréal : L'Harmattan.

Bois, D., & Austry, D. (2007). Vers l'emergence du paradigme du sensible. *Réciprocités*, (1), 6–22.

Boltanski, L., & Chiapello, È. (2011). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard.

Boltanski, L., & Thévenot, L. (1991). *De la justification : les économies de la grandeur*. Paris : Gallimard.

Bourdieu, P. (1984). La "jeunesse" n'est qu'un mot. *Questions de Sociologie*, 143–154.

Bourdieu, P. (1993). *La misère du monde*. Paris : Editions du Seuil.

Boutinet, J.-P. (1999). *L'immaturité de la vie adulte*. Paris : Presses Universitaires de France.

Boutinet, J.-P. (2005). *Psychologie de la vie adulte*. Paris : Presses Universitaires de France.

Boutinet, J.-P. (2010). *Grammaires des conduites à projet*. Paris : Presses Universitaires de France.

Boutinet, J.-P., Denoyel, N., Pineau, G., & Robin, J.-Y. (2007). *Penser l'accompagnement adulte. Ruptures, transitions, rebonds*. Paris : Presses Universitaires de France.

Boutinet, J.-P., & Dominicé, P. (2009). *Où sont passés les adultes ? : routes et déroutes d'un âge de la vie*. Paris : Téraèdre.

Boyer, A. (1995). Karl Popper ou le rationalisme critique. *Hermès, La Revue*, *2*(16), 271–275.

Brel, J. (1986). *Tout Brel.* Paris : Robert Laffont.

Brunache, S., Gonzalez, A., Kobamz, N., Kranz, S., Ondoua, B., Rivoal, L., & Zhou, L. (2013). *Branche-toi aux sciences de l'éducation ! (Projet étudiant)*. Documentaire, Faculté des Sciences de l'Education de Strasbourg. Disponible sur www.sc-educ.unistra.fr

Calori, R. (2003). Philosophie et développement organisationnel : Dialectique, agir communicationnel, délibération et dialogue. *Revue française de gestion*, *n° 142*(1), 13–41.

Changeux, J.-P. (1983). *L'homme neuronal*. Paris : Fayard.

Charpak, G. (1996). *La main à la pâte*. Paris : Flammarion.

Cifali, M. (2002). Psychanalyse et écriture de l'histoire. *Espaces Temps*, *80*(1), 147–155. http://doi.org/10.3406/espat.2002.4208

Cifali, M., & Giust-Desprairies, F. (2008). *Formation clinique et le travail de la pensée*. Bruxelles: De Boeck Supérieur.

Clénet, C. (2013). L'accompagnement de l'autoformation dans des dispositifs de formation. Pratiques relationnelles et effets formatifs. *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, *Vol. 46*(2), 61–84. http://doi.org/10.3917/lsdle.462.0061

Clenet, J., & Poisson, D. (2005). *Complexité de la formation et formation à la complexité*. Paris : L'Harmattan.

Clot, Y. (2007). De l'analyse des pratiques au développement des métiers. *Education et Didactique [En Ligne]*, *1*(1). Disponible sur http://educationdidactique.revues.org/106

Clot, Y. (2012). *Vygotski maintenant*. Paris : La Dispute.

Comte-Sponville, A. (1995). *Petit traité des grandes vertus* (1. éd). Paris : Presses Universitaires de France.

Condorcet, J.-A.-N. de C. (1792). *Rapport et projet de décret sur l'organisation générale de l'instruction publique : présentés à l'Assemblée nationale, les 20 et 21 avril 1792 ([Reprod.]) / au nom du Comité d'instruction publique ; par M. Condorcet,... ; impr. par ordre de l'Assemblée nationale*. de l'Imprimerie Nationale (Paris). Disponible sur http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k488703

Danis, C., & Solar, C. (1998). *Apprentissage et développement des adultes*. Montréal : Éditions Logiques.

Daoud, M. (2012). Remi Hess, la théorie des moments et l'homme total. *Synergies Algérie*, (15), 195–199.

Davy, M.-M. (1971). *La connaissance de soi* (Vol. 75). Paris : Presses Universitaires de France.

De Balzac, H. (2008). *Le curé de village*. Paris : Gallimard.

Debray, R. (2001). *Dieu, un itinéraire : matériaux pour l'histoire de l'Eternel en Occident*. Paris : Odile Jacob : Le Grand livre du mois.

De Castéra, B. (2012). *Le compagnonnage* (Sixième). Paris : Presses Universitaires de France.

De Gaulejac, V. (2009). *Qui est "je" ? : sociologie clinique du sujet*. Paris : Seuil.

De la naissance à la mort. (2004). *Spirale*, (31), 151–154. http://doi.org/10.3917/spi.031.0151

Delmas-Marty, M., & Massit-Folléa, F. (2007). La démocratisation des savoirs, (55), 59–69. http://doi.org/10.3917/rdes.055.0059

Delors, J. (1999). *L'éducation, un trésor est caché dedans : rapport à l'Unesco de la Commission internationale sur l'éducation pour le vingt et unième siècle*. Paris : Unesco.

Denoyel, N. (1999). Alternance tripolaire et raison expérientielle à la lumière de la sémiotique de Peirce. *Revue Française de Pédagogie*, *128*, 35–42. http://doi.org/10.3406/rfp.1999.1072

De Raymond, J.-F. (1980). *L'improvisation : Contribution à une philosophie de l'action*. Paris : Vrin.

Derrida, J. (2004, août). I am at war with myself. *Le Monde. Interview*.

Derrida, J. (2009). *La voix et le phénomène*. Paris : Presses Universitaires de France.

Derrida, J., Brault, P.-A., & Naas, M. (2007). *Learning to live finally : the last interview*. Brooklyn, N.Y. : Melville House.

De Rus, E. (2006). *Intériorité de la personne et éducation chez Edith Stein*. Paris : Les Éditions du Cerf.

De Rus, E. (2008). *L'art d'éduquer selon Edith Stein : Anthropologie, éducation, vie spirituelle* (Vol. 1). Paris : Les Editions du Cerf.

De Saint Exupéry, A. (1939). *Terre des hommes*. Paris : Editions Gallimard.

De Saint Exupéry, A. de. (1981). *Le Petit Prince*. Paderborn : Ferdinand Schöningh.

Di Patrizio, G. (1998, September). En quoi le dispositif éducatif du compagnonnage produit-il des effets de formation spécifiques et appropriés ? Mémoire de Maîtrise des Sciences de l'Education, Université Louis Pasteur de Strasbourg (non publié).

Dolto, F. (2002). *Tout Est Langage*. Paris : Editions Gallimard.

Dortier, J.-F. (2013). La destruction créatrice du savoir... *Sciences Humaines*, (244).

Drakulić, A. M. (2012). A phenomenological perspective on subjective well-being : from myth to science. *Psychiatria Danubina*, *24*(1), 31–37.

Dubar, C. (2008). Les changements possibles du système français de formation continue. *Formation Emploi*, (101), 167–182.

Dupuis, P.-A. (2006). Temporalités du véridique. *Pratiques de formation*, (51-52), 109–125.

Durand, G. (2010). *La sortie du XXe siècle*. Paris : CNRS éditions.

Eneau, J. (2005). *La part d'autrui dans la formation de soi : autonomie, autoformation et réciprocité en contexte organisationnel*. Paris : L'Harmattan.

Estevez-Abe, M., Iversen, T., & Soskice, D. (2001). Social protection and formation of skills : a reinterpretation of welfare state. *In P. A. Hall and D. Soskice (eds), Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*.

Ferrié, J.-N. (1998). La traversée des mondes. *Hermès*, (22), 35–40. http://doi.org/10.4267/2042/14945

Filloux, J.-C. (1985). Le pédagogue et l' "homme neuronal." *Revue Française de Pédagogie*, 51–57.

Fleury-Vilatte, B., & Walter, J. (2003). L'engagement des chercheurs (2). *Questions de communication*, (3), 99–103.

Fournier, M. (2008). Salaud d'adulte ! *Sciences humaines*, *N°193*(5), 3–3.

Fromaget, M. (2000). *Dix essais sur la conception anthropologique“ corps, âme, esprit.”* Paris : l’Harmattan.

Gallibert, C. (2003). De la mise en correspondance de correspondances. Contribution à une anthropologie de la communication. *Communication et Langages*, (136), 106–122. http://doi.org/10.3406/colan.2003.3211

Gallopín, G. C., Funtowicz, S., O’Connor, M., & Ravetz, J. (2001). La science pour le xxie siècle : du contrat social aux fondements scientifiques. *Revue internationale des sciences sociales*, *168*(2), 239. http://doi.org/10.3917/riss.168.0239

Gauchet, M. (2004). La redéfinition des âges de la vie. *Le Débat*, *n° 132*(5), 27–44. http://doi.org/10.3917/deba.132.0027

Gauchet, M. (2005). *Le désenchantement du monde : une histoire politique de la religion*. Paris : Gallimard.

Gauchet, M. (2007). *Un monde désenchanté ?*. Paris : Pocket.

Giono, J. (1957). *Le bonheur fou*. Paris : Gallimard.

Girard, R. (1989). *Des choses cachées depuis la fondation du monde*. Paris : Grasset.

Giust-Desprairies, F. (2002). L’inacceptable en soi. *Revue internationale de Psychosociologie*, *VIII*(2), 23. http://doi.org/10.3917/rips.019.0023

Giust-Desprairies, F. (2004). Le semblable comme organisateur inconscient. *Revue internationale de psychosociologie*, *X*(23), 69. http://doi.org/10.3917/rips.023.0069

Gleizes, J. (2000). Le capital humain. *Multitudes*, *2*(2), 111–112. http://doi.org/10.3917/mult.002.0111

Gohier, C (dir). (2003). Les finalités de l'éducation. *acelf - Association Canadienne de l'éducation de langue française*, *XXX* : 1. Disponible sur www.acelf.ca/c/revue/pdf/ACELF_XXX_1.pdf

Goleman, D. (2004). *L’intelligence emotionnelle-2 : Accepter ses émotions pour s’épanouir dans son travail*. Paris : J’ai lu.

Goleman, D. (2005). *L’intelligence émotionnelle : accepter ses émotions pour développer une intelligence nouvelle*. Paris : J’ai lu.

Gourdon-Monfrais, D. (2001). *Des adultes en formation : en quête de quelle reconnaissance?*. Paris; Montréal : L’Harmattan.

Guérin, M. (2007). Qu’est-ce qu’un mythe ? *La Pensée de Midi*, *3*(22), 93–102.

Guérin, M., & Ego, R. (2008). “Introduction” : Sur un air du temps... *La Pensée de Midi*, *2*(24-25), 11–15.

Guillaume, M. (1994). Le téléphone mobile. *Réseaux*, *12*(65), 27–33. http://doi.org/10.3406/reso.1994.2505

Habermas, J. (1984). *The theory of communicative action : Reason and the rationalization of society* (Vol. 1). Boston : Beacon Press.

Hamel, S., Lefrançois, R., & Leclerc, G. (1999). La transcendance de soi : une tentative de définition. *Revue Québécoise de Psychologie*. Disponible sur http://rimarchives.com/DIVERS/Transcendance_de_Soi.pdf

Hatchuel, F. (2007). *Savoir, apprendre, transmettre : une approche psychanalytique du rapport au savoir* (Vols. 1–1). Paris : la Découverte.

Héber-Suffrin, C. (1996). Les réseaux d'échanges réciproques de savoirs. *Actualité de La Formation Permanente*, (141).

Hennezel, M. de, & Mitterrand, F. (2006). *La Mort intime Ceux qui vont mourir nous apprennent à vivre*. Paris : Presses Pocket.

Hess, R. (2003). *Produire son oeuvre : le moment de la thèse*. Paris : Téraèdre.

Hess, R. (2009). *Henri Lefebvre et la pensée du possible : théorie des moments et construction de la personne*. Paris : Economica-Anthropos.

Hochmann, J., & Jeannerod, M. (1996). *Esprit, où es-tu ? : psychanalyse et neurosciences*. O. Jacob.

Houde, R. (1999). *Les temps de la vie: le développement psychosocial de l'adulte*. Québec, Canada : G. Morin.

Huxley, A. (1988). *Le meilleur des mondes*. Paris : Presses pocket.

Icher, F. (1992). *Dictionnaire du compagnonnage*. Le Mans : Editions du Borrégo.

Jacquard, A. (1991). *L'héritage de la liberté : de l'animalité à l'humanitude*. Paris : Seuil.

Jacquinot, G. (2012). *Image et pédagogie*. Paris : Éditions des archives contemporaines.

Jonnaert, P. (2009). *Compétences et socioconstructivisme un cadre théorique*. Bruxelles : De Boeck.

Josso, M.-C., & Pineau, G. (2011). *Expériences de vie et formation*. Paris : l'Harmattan.

Jullien, F. (2009). *Les transformations silencieuses*. Paris : Grasset.

Jung, C. G. (1987). *L'homme à la découverte de son âme*. Paris : Albin Michel.

Karsz, S. (2014). *Mythe de la parentalité, réalité des familles*. Paris : Dunod.

Knowles, M. S. (1990). *L'Apprenant adulte : vers un nouvel art de la formation*. Paris : Editions d'Organisation.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, Etats-Unis : Prentice Hall.

Labelle, J.-M. (1996). *La réciprocité éducative*. Paris : Presses Universitaires de France.

Labelle, J.-M. (2005). L'éducation, une mutuelle transhumance. *Revue des sciences religieuses*, (79/3), 318–327. http://doi.org/10.4000/rsr.269

Labelle, J.-M., & Eneau, J. (2008). *Apprentissages pluriels des adultes : questions d'hier et d'aujourd'hui*. Paris : L'Harmattan.

Lagarde, A., & Michard, L. (1985a). *XIXe siècle : les grands auteurs français du programme : anthologie et histoire littéraire*. Paris : Editions Bordas.

Lagarde, A., & Michard, L. (1985b). *XVIe siècle : les grands auteurs français du programme : anthologie et histoire littéraire*. Paris: Editions Bordas.

Lagarde, A., & Michard, L. (1985c). *XVIIe siècle : les grands auteurs français du programme : anthologie et histoire littéraire*. Paris : Editions Bordas.

Lapassade, G. (1963). *L'Entrée dans la vie : essai sur l'inachèvement de l'homme*. Paris : Les Éditions de Minuit.

Le Boterf, G. (1994). *De la compétence : essai sur un attracteur étrange*. Paris : Editions d'Organisation.

Lecerf, T., De Ribaupierre, A., Fagot, D., & Dirk, J. (2007). Psychologie développementale du lifespan: Théories, méthodes et résultats dans le domaine cognitif. *Gérontologie et société*, *123*(4), 85. http://doi.org/10.3917/gs.123.0085

Leclercq, G. (2000). Lire l'agir pédagogique: une lecture épistémologique. *Revue Des Sciences de L'éducation*, *26*(2), 243. http://doi.org/10.7202/000122ar

Le Goff, A. (2006). Axel Honneth lecteur de la théorie habermassienne de l'agir communicationnel. *Klesis-Revue Philosophique*, (2.2). Disponible sur http://www.revue-klesis.org/pdf/LEGOFFNEW.pdf

Le Moigne, J.-L. (2008). Edgar Morin, le Génie de la Reliance. *Hommage À Edgar Morin, Pour Son 87ème Anniversaire*, (4), 177–184.

Le Moigne, J.-L. (2012). *Les épistémologies constructivistes* (Vol. 2969). Paris : Presses Universitaires de France.

Léon-Dufour, X. (2009). *Vocabulaire de théologie biblique*. Paris : Les Editions du Cerf.

Lesourd, F. (2005). L'épiphanie comme ré-orchestration des temps. *Chemins de Formation*, (8).

Lesourd, F. (2006). Des temporalités éducatives : Note de synthèse. *Pratiques de Formation : Analyses*, (51-52), 9–72.

Lévy, P. (2003). Le jeu de l'intelligence collective. *Sociétés*, *n° 79*(1), 105–122. http://doi.org/10.3917/soc.079.0105

Malglaive, G. (2005). *Enseigner à des adultes travail et pédagogie*. Paris : Presses Universitaires de France.

Martin, A. (2009). L'éducation est-elle toujours un principe fondateur du coopératisme ? Disponible sur https://www.usherbrooke.ca/irecus/fileadmin/sites/irecus/documents/cahiers_irecus/cahier_irecus_01_09_fr.pdf

Maslow, A. H. (2008). *Devenir le meilleur de soi-même : besoins fondamentaux, motivation et personnalité*. Clermont-Ferrand : Editions Eyrolles.

Meirieu, P. (1996). *Frankenstein pédagogue*. Paris : ESF.

Meirieu, P. (2002). Le pédagogue et les droits de l'enfant : Histoire d'un malentendu ?, *4*(214). http://doi.org/10.3917/jdj.214.0026

Meirieu, P. (2009). Le pari de l'éducabilité. *Les Cahiers Dynamiques*, (43), 4–9. http://doi.org/10.3917/lcd.043.0004

Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires. (2012). *Savoir déceler les dérives sectaires dans la formation professionnelle : guide* (Vols. 1–1). Paris, France : La Documentation française.

Morin, E. (2005). *La méthode T VI, Ethique*. Paris : Éditions du Seuil.

Mucchielli, R. (1998). *L'analyse de contenu : des documents et des communications*. Paris : ESF.

Nadeau, J.-G. (2004). La pratique comme lieu de la théologie pratique. *Laval Théologique et Philosophique*, *60*(2), 205. http://doi.org/10.7202/010342ar

Orwell, G. (1972). *1984*. Paris : Gallimard.

Osland, J., & Kolb, D. A. (2007). *Organizational behavior : an experiential approach*. Upper Saddle River, N.J /: Pearson Education.

Pastré, P., Mayen, P., & Vergnaud, G. (2006). La didactique professionnelle. *Revue Française de Pédagogie*, (154), 145–198.

Paul, M. (2009). Accompagnement. *Recherche et Formation (En Ligne)*, (62), 91–108.

Perelman, C. (1982). *The realm of rhetoric*. Notre Dame, Ind : University of Notre Dame Press.

Perrin, N. (2004). La méthode inductive, un outil pertinent pour une formation par la recherche ? Quelques enjeux pour le mémoire professionnel. *Revue Des HEP*, (2), 125–137.

Poisson, Y. (1983). L'approche qualitative et l'approche quantitative dans les recherches en éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, *9*(3), 369–378. http://doi.org/10.7202/900420ar

Rancière, J. (1987). *Le maître ignorant. Cinq leçons sur l'émancipation intellectuelle*. Paris : Fayard.

Reboul, O. (1993). *Qu'est-ce qu'apprendre ? Pour une philosophie de l'enseignement*. Paris : Presses Universitaires de France.

Reboul, O. (2010). *La philosophie de l'éducation*. Paris : Presses Universitaires de France.

Reimann, P., & Spada, H. (Eds.). (1996). *Learning in humans and machines : towards an interdisciplinary learning science* (1st ed). Oxford, U.K. ; New York: Pergamon. Disponible sur http://tecfa.unige.ch/tecfa/publicat/dil-papers-2/Dil.7.1.10.pdf

Restoin, A., & Corond, M. (2008). *Éducation populaire, enjeu démocratique : défis et perspectives*. Paris : L'Harmattan.

Resweber, J. P. (1995). *La Recherche-action*. Paris : Presses Universitaires de France.

Revault d'Allonnes, M. (2008). *L'homme compassionnel*. Paris : Seuil.

Ricœur, P. (1969). *Le conflit des interprétations : essais d'herméneutique* (Vol. 2). Paris : Editions du Seuil.

Ricœur, P. (1990). *Soi-même comme un autre* (Vol. 273). Seuil Paris.

Ricœur, P. (2005). Devenir capable, être reconnu. *Revue Esprit*, (7), 125–129.

Rilke, R. M. (1989). *Lettres à un jeune poete* (16 - août 2011). Paris : Librairie Générale Française.

Ronsard, P. de. (1563). *Institution pour l'adolescence du roy très chrestien Charles neufviesme de ce nom , par P. de Ronsard,...* [s.n.] (Lyon). Disponible sur http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k70732z

Roze, S. (2009). *Les escargots de Joseph*. Film d'animation, JPL Films.

Sartre, J.-P. (1976). *L'être et le néant : Essai d'ontologie phénoménologique*. Paris : Gallimard.

Simon, P.-H. (1957, November 15). Le Monde.

Sonntag, M. (1994). *Développer et intégrer: la formation en entreprise*. Rueil-Malmaison: Les Editions Liaisons.

Soulé, B. (2007). Observation participante ou participation observante ? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales. *Recherches Qualitatives*, *27*(1).

Steiner, R. (2010). *Les Bases spirituelles de l'éducation*. Paris : Triades.

Tapia, C. (2012). *Modernité, postmodernité, hypermodernité*. Toulouse : Erès, Connexions.

Teulon, F. (2014). Gary Becker et l'approche économique du comportement humain. *Department of Research*. Disponible sur http://v6.ipag.fr/wp-content/uploads/recherche/WP/IPAG_WP_2014_521.pdf

Theau, J. (1986). *Le crépuscule de l'homme*. Montréal: Éditions Bellarmin.

Trocmé-Fabre, H. (1987). *J'apprends, donc je suis : introduction à la neuropédagogie*. Paris : Les Éditions d'Organisation.

Urieta, Y. (2011). *40 ans de formation professionnelle* (Vols. 1–1). Paris, France : Les journaux officiels.

Vandenplas-Holper, C. (2003). *Le développement psychologique à l'âge adulte et pendant la vieillesse : maturité et sagesse*. Paris : Presses Universitaires de France.

Vermersch, P. (2005, mai). Tentative d'approche expérientielle du "sens se faisant." expliciter.fr - GREX. Disponible sur http://www.grex2.com/no-60-mai-2005.html

Vermersch, P. (2008, Décembre). Décrire la pratique de l'introspection. expliciter.fr - GREX. Disponible sur : http://www.grex2.com/assets/files/expliciter/77%202008%20pv%20decrire%20introspection.pdf

Vial, M., & Caparros-Mencacci, N. (2007). *L'accompagnement professionnel ? : méthode à l'usage des praticiens exerçant une fonction éducative*. Bruxelles : De Boeck Université.

Vicaire, P. (1970). Platon et la divination. *Revue Des Etudes Grecques*, *83*, 333–350. http://doi.org/10.3406/reg.1970.1140

Vieille-Grosjean, H. (2009). *De la transmission à l'apprentissage : Contribution à une modélisation de la relation pédagogique*. Paris : L'Harmattan.

Vieille-Grosjean, H., & Di Patrizio, G. (2015). Apprendre à l'âge adulte : entre imitation et émancipation. *Phronesis (en attente de publication)*.

Vieille-Grosjean, H., & Solomon Tsehay, R. (2011). Les médiateurs sociaux : limites et enjeux d'un dispositif. *Sociétés et Jeunesses En Difficulté [En Ligne]*, (12). Disponible sur http://sejed.revues.org/7320

Vieille-Grosjean, H., & Weisser, M. (2013). Espaces éducatifs et modes d'investissement par l'apprenant. *Penser l'Education*, *n°33*, p. 117/138.

Villemagne, C. (2008). Regard sur l'éducation relative à l'environnement des adultes. *VertigO - la revue électronique en sciences de l'environnement*, (Volume 8 Numéro 1). Disponible sur http://vertigo.revues.org/1915

Vircondelet, A. (2008). *La véritable histoire du Petit prince*. Paris : Flammarion.

Vircondelet, A. (2014). *Les trésors du Petit Prince*. Paris : Gründ.

Weil-Barais, A. (1993). *L'homme cognitif*. Paris : Presses Universitaires de France.

Weisser, M. (2010). Situation. *Le Télémaque*, *n° 37*(1), 15–30. http://doi.org/10.3917/tele.037.0015

Wergeld. (2013, May 16). In *Wikipédia*. Disponible sur http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Wergeld&oldid=89918546

Wittorski, R. (2008). La professionnalisation. *Savoirs*, (17), 11–38.

Worms, F. (2012). *La vie qui unit et qui sépare* (Vols. 1–1). Paris, France : Éd. Payot & Rivages.

Wulf, C. (1999). *Anthropologie de l'éducation*. Paris : L'Harmattan.

Wulf, C., & Danvers, F. (2003). *500 mots-clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie: 1700 ouvrages recensés, 1992-2002* (2e éd). Villeneuve d'Ascq, France : Presses universitaires du septentrion.

Young, R. A. (1994). Helping adolescents with career development : The active role of parents. *Career Development Quarterly*, *42*(3), 195.

UNIVERSITÉ DE STRASBOURG

ÉCOLE DOCTORALE SCIENCES HUMAINES & SOCIALES

ÉCOLE DOCTORALE 519 DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Unité de recherche LISEC – EA 2310

THÈSE présentée par :

Gabriele DI PATRIZIO

soutenue le : **11 juin 2015**

pour obtenir le grade de : **Docteur de l'université de Strasbourg**

Discipline/ Spécialité : Sciences de l'Education

La Formation Professionnelle Continue destinée à l'adulte en situation d'emploi : Entre espace d'acquisition et transhumance

VOLUME ANNEXE

SOMMAIRE

Dans l'annexe A les points IV, VII, se suivent car ils réfèrent aux questions complétées par les stagiaires.

ANNEXE A : QUESTIONNAIRES 1

SYNTHESE DES QUESTIONNAIRES DE L'ANNEE 2008-2009 2
I. Recension des notes de l'avis général de chaque synthèse 3
Autre (à préciser) : 6
II. Quels sont pour vous les apports essentiels de ce stage : 13
III. Y a-t-il des points qui vous paraissent : (inutiles…, à approfondir…) 49
IV. Les exercices et les études de cas utilisés par le formateur sont-ils proches de la réalité de votre cadre de travail ? 62
VII. Autres commentaires : 79
SYNTHESE DES QUESTIONNAIRES DE L'ANNEE 2009-2010 99
I. Recension des notes de l'avis général de chaque synthèse 100
Autre (à préciser) : 104
II. Quels sont pour vous les apports essentiels de ce stage : 112
III. Y a-t-il des points qui vous paraissent : (inutiles…, à approfondir…) 155
IV. Les exercices et les études de cas utilisés par le formateur sont-ils proches de la réalité de votre cadre de travail ? 171
VII. Autres commentaires : 189
SYNTHESE DES QUESTIONNAIRES DE L'ANNEE 2010-2011 211
I. Recension des notes de l'avis général de chaque synthèse 212
Autre (à préciser) : 217
II. Quels sont pour vous les apports essentiels de ce stage : 226
III. Y a-t-il des points qui vous paraissent : (inutiles…, à approfondir…) 278
IV. Les exercices et les études de cas utilisés par le formateur sont-ils proches de la réalité de votre cadre de travail ? 295
VII. Autres commentaires : 318

ANNEXE B : ENTRETIENS COTES QUESTION PAR QUESTION 345

I. Courriel de sollicitation auprès des stagiaires de l'IFOSEP 346
II. Fiche d'identification « attachée » au courriel 347
III. Présentation des interviews réalisés et durée de passation 348
IV. Entretiens bruts ordonnés question par question cotée par unités de sens 351
QUESTION 1 : Avez-vous exprimé, à votre employeur, un besoin ou une attente pour suivre la formation à laquelle vous avez participé ? Oui, non, pourquoi ? 351
QUESTION 2 : Qu'est-ce qui vous revient en premier quand vous repensez à cette formation ? 362
QUESTION 3 : Avez-vous été en accord avec les autres personnes présentes à ce stage ? Pourquoi ? 375
QUESTION 4 : En diriez-vous autant au sujet du formateur ? 387
QUESTION 5 : Considérez-vous que la formation, en général, vous apporte autre chose que le développement de vos compétences professionnelles ? 398
QUESTION 6 : Diriez-vous pouvoir trouver à travers la formation, en formation, une harmonie, une égalité, une cohérence ? De quel ordre pour vous ? 419
QUESTION 7 : Que se passe-t-il si vos savoirs faire, savoirs être et savoirs acquis et appliqués jusqu'à une formation sont profondément remis en cause ? 454
QUESTION 8 : Diriez-vous que vous obtenez grâce à la formation, en général une forme de reconnaissance de vos valeurs humaines profondes ? Pouvez-vous en parler ? 483
QUESTION 9 : Dans quelle mesure et vers quels aspects la formation élargit-elle les dimensions de votre vie personnelle et/ou professionnelle ? 511
QUESTION 10 Est-ce que vous voudriez rajouter quelque chose par rapport à la formation professionnelle continue ? 540

ANNEXE A

QUESTIONNAIRES

SYNTHESE DES QUESTIONNAIRES DE L'ANNEE 2008-2009

I. Recension des notes de l'avis général de chaque synthèse

	OBJ. PEDAG.	PROGRAM-ME	RYTHME	METH. PEDAG.	COND. MAT.	ACQUIS. PERS.	ANIM. FOR.	VIE DE GRPE	GLOBAL
MOYENNE	**17,64**	**17,99**	**15,80**	**17,79**	**17,19**	**17,82**	**19,09**	**18,22**	**18,43**
ECART TYPE	**1,35**	**1,37**	**2,39**	**1,40**	**2,04**	**1,32**	**1,04**	**1,49**	**1,28**
Note 1	16,67	17,08	15	18,33	17,08	17,92	18,75	17,5	18,75
Note 2	16,67	17,22	16,11	17,78	16,11	17,22	18,89	14,44	17,22
Note 3	17,88	17,27	10,61	16,97	17,27	17,58	18,18	16,67	16,97
Note 4	17	17,33	16,67	17,33	17,33	16,67	19,33	16	18
Note 5	19,17	14,07	10,83	19,17	11,67	16,67	20	18,89	19,26
Note 6	18,18	19,09	16,97	18,18	17,88	17,58	19,7	19,7	18,79
Note 7	18,18	17,88	15,67	18	16,67	17,5	18,67	17,88	19,09
Note 8	15,93	17,22	7,08	16,25	16,67	17,14	18,75	18,33	18,89
Note 9	16,25	16,25	15	16,88	17,5	15,33	17,92	16,88	16,88
Note 10	17,62	18,57	15,24	18,1	16,67	17,62	19,05	17,62	17,62
Note 11	16,3	16,33	13,33	16	16,33	17,04	18	17	16,67
Note 12	19,23	19,74	8,97	18,72	8,97	17,44	19,74	19,23	18,46
Note 13	16,67	16,06	14,85	16,36	16,67	16,67	18,79	18,18	16,97
Note 14	19,05	19,05	15,56	18,1	19,44	18,57	19,52	20	19,52
Note 15	18,44	17,11	14,44	18,22	18,67	17,56	19,78	18,44	18,44
Note 16	17,5	17,08	16,25	16,67	16,67	17,5	18,38	17,08	17,5
Note 17	17,44	17,69	14,87	16,92	17,69	16,41	18,46	17,18	17,44
Note 18	18,52	19,63	14,44	18,52	18,52	17,04	19,63	18,52	18,52
Note 19	18,52	18,43	16,67	18,15	17,59	18,24	19,44	18,7	19,07
Note 20	16,92	16,15	17,18	17,44	16,67	17,5	17,69	18,21	17,69
Note 21	17,08	18,75	19,58	19,58	17,92	18,75	20	16,25	20
Note 22	18,33	17,5	17,5	18,33	17,92	19,17	19,58	19,17	19,17
Note 23	18,67	19,33	15,33	18,67	18,33	19,33	19,33	18,67	18,67
Note 24	15	11,11	13,33	12,5	13,33	14,17	15,83	15,83	15
Note 25	16,3	17,41	8,52	18,52	18,15	17,41	19,63	12,96	19,26
Note 26	13,06	15,56	13,89	13,61	14,72	15,56	18,06	16,11	16,67
Note 27	17,3	18,5	17,9	19,1	17,3	18,5	20	17	18,2
Note 28	17,33	16,67	13,33	16,67	16,67	17,33	19	18	17,33
Note 29	18,81	19,76	14,52	17,86	18,33	19,05	20	19,29	19,29
Note 30	19,05	19,05	18,57	19,52	16,19	18,89	20	18,57	19,05
Note 31	17,41	17	17,33	18,33	18,67	15	19,33	18,67	18,33
Note 32	18,89	18,67	18,67	18,67	18,33	18	19,67	19,33	19,33
Note 33	17,27	18,18	16,97	19,09	17,58	18,18	19,39	19,09	18,48
Note 34	16,96	17,25	14,93	16,38	17,54	16,81	18,41	18,26	17,39
Note 35	16,67	15,45	16,06	15,76	16,06	17,27	18,67	16,67	17,67
Note 36	17,5	17,92	17,08	17,08	16,67	18,33	19,17	18,75	18,75
Note 37	17,8	18,3	14,7	14,4	17,8	19,4	18,9	17,2	18,3
Note 38	15,83	17,5	16,3	17,04	15,93	13,7	18,15	20	17,78
Note 39	19	19	18	18,67	18,33	18,67	19,33	19,33	19,33
Note 40	18,6	18,3	10,3	18,3	18,9	17,6	19,7	18,3	19,2
Note 41	16,19	14,76	17,14	18,57	18,1	17,62	18,57	18,1	19,05
Note 42	18	16,33	17,33	18,52	18,52	17,67	19,33	18,33	17,67
Note 43	18,48	18,18	17,33	18,67	19,09	18,48	19,7	16,97	19,09
Note 44	17,08	18,1	18,33	17,5	16,67	17,08	19,17	18,75	18,33
Note 45	18,67	19,33	13	19,33	18,15	18	19,67	19,33	19,33

Note 46	18,89	18,61	14,72	19,39	18,06	19,44	19,72	19,44	19,72
Note 47	19,63	19,26	17,78	19,26	19,26	18,89	20	20	19,63
Note 48	17,41	18,89	17,41	18,52	17,41	19,26	19,26	19,63	19,26
Note 49	18,33	19	18	19	19	19,67	19,67	19,33	19,67
Note 50	18,33	18,33	16,11	18,89	16,67	18,33	20	20	19,44
Note 51	17,78	18,06	14,72	17,22	18,06	18,33	19,72	19,44	18,89
Note 52	14,44	16,67	17,22	15	13,33	13,89	17,79	13,89	17,22
Note 53	19,17	19,17	18,33	18,75	18,75	19,58	20	19,17	19,58
Note 54	17,08	17,5	18,33	18,33	1,5	18,75	19,17	18,75	18,75
Note 55	17,62	19,52	16,67	18,1	15,71	18,1	20	16,67	16,19
Note 56	20	20	15,56	20	20	20	20	20	20
Note 57	15,24	18,1	16,67	20	18,1	18,57	20	18,57	19,05
Note 58	18,6	18,6	15,7	20	18,6	19,5	20	19,5	19,5
Note 59	16,9	16,9	13,08	16,9	17,62	17,44	19,05	18,57	18,1
Note 60	16,67	17,22	18,33	17,22	18,89	17,22	18,33	18,33	18,33
Note 61	14,29	17,62	14,76	16,67	18,1	17,62	19,52	15,71	17,62
Note 62	18,15	17,78	16,3	17,41	17,41	17,41	18,15	17,78	15,56
Note 63	15	16,39	11,94	15,28	15,83	17,78	17,88	15,67	19,17
Note 64	18,5	19,3	13,7	19,3	18,5	18,2	20	18,9	19,3
Note 65	16,7	17,8	16,7	17,4	17,05	18,2	18,9	18,2	18,5
Note 66	19,2	18,6	13,6	18,9	18,6	19,2	20	19,7	19,4
Note 67	17,22	18,61	12,22	17,78	18,61	18,61	20	19,72	19,17
Note 68	17,8	16,7	15,3	18,3	18,7	18,3	19,7	18,7	18,3
Note 69	19,7	19,3	19,3	19,7	19,3	19	19,7	20	19,7
Note 70	19,17	20	16,67	18,33	18,33	20	20	19,17	19,17
Note 71	20	20	15,56	19,44	11,67	19,44	20	19,44	19,44
Note 72	17,33	16,66	16,33	17	18,33	18	19,33	18,33	18,66
Note 73	14,58	17,5	17,92	17,08	16,67	17,5	17,92	17,92	17,92
Note 74	18,33	17,5	17,5	17,5	17,5	17,5	19,17	19,17	18,33
Note 75	18,67	19	16,67	19,33	18	18,67	20	19,33	19,67
Note 76	18,15	18,89	18,52	18,89	19,26	18,15	19,63	18,89	17,04
Note 77	18,57	19,05	15,24	16,19	14,29	18,57	20	20	19,52
Note 78	19	19	16,4	18,5	18,5	19,3	19,7	19	19,5
Note 79	18,89	20	16,67	18,33	17,78	18,89	20	15,56	19,44
Note 80	18,79	18,48	14,85	18,48	18,48	18,79	19,09	19,39	19,05
Note 81	19,4	19,4	16,97	19,4	17,3	19,7	19,7	19,1	19,7
Note 82	17,1	15,4	11,7	16,7	12,9	14,2	16,7	14,6	16,2
Note 83	18,48	18,18	17,27	17,88	17,88	18,18	19,05	14,85	18,48
Note 84	18,33	15,56	17,22	18,33	17,22	17,78	20	19,44	17,78
Note 85	15,93	18,15	17,41	18,89	18,89	17,41	19,63	19,26	18,52
Note 86	18,57	18,57	18,1	19,05	18,57	17,62	19,52	17,62	19,05
Note 87	17,04	17,78	16,3	16,3	14,81	18,15	18,52	19,26	19,26
Note 88	15,71	17,62	18,57	18,57	15,24	15,71	19,52	19,05	19,52
Note 89	16,38	16,31	13,33	15,33	15,87	15,58	17,29	17,52	16,18
Note 90	15,76	17,88	15,76	16,36	16,97	16,67	19,39	17,27	18,79
Note 91	18,75	18,75	15,83	17,92	18,33	18,75	20	19,58	19,58
Note 92	14,17	17,08	15	17,92	16,25	17,92	19,58	17,92	18,33
Note 93	17,5	17,5	10,83	15,83	15,83	17,5	19,17	19,17	17,5
Note 94	16,67	16,67	16	16,67	17	15	16	15,67	15,33
Note 95	18,97	18,21	14,87	17,69	16,67	17,44	19,49	18,21	18,46
Note 96	19,52	20	20	19,92	18,57	16,67	20	19,52	20
Note 97	19,05	20	13,81	16,19	17,62	19,52	20	20	19,52

Note 98	18,33	18,75	16,45	18,13	18,33	17,71	19,79	19,58	18,96
Note 99	17,33	17,67	16,33	18,15	17,41	16,67	18,33	18,33	17,41
Note 100	19,05	16,19	15,71	15,71	16,67	16,19	16,67	18,57	19,52
Note 101	16,15	15,9	14,62	15,13	14,87	15,13	16,92	17,18	15,13
Note 102	17,58	17,88	18,18	17,27	17,58	16,67	18,79	19,39	18,18
Note 103	19	19,67	16,67	17,33	17,33	19	17,67	19,33	20
Note 104	18	19,33	16	19,33	18	19,33	20	18,67	19,33
Note 105	18,15	18,89	15,93	17,04	17,41	18,15	19,26	14,81	18,52
Note 106	17,92	17,08	15,42	17,5	17,5	17,08	19,17	18,33	17,08
Note 107	18,44	18,67	15,78	17,78	18,89	17,78	19,52	18,89	19,11
Note 108	18,18	18,18	13,33	18,18	18,48	18,79	19,7	17,67	19,09
Note 109	19,26	19,63	18,89	19,63	20	18,89	19,63	19,63	19,63
Note 110	19,44	19,72	19,7	20	19,72	19,17	20	20	19,44
Note 111	18,33	20	16,67	18,89	18,33	18,89	20	18,89	19,44
Note 112	19,05	20	19,05	19,52	19,05	19,52	20	20	20
Note 113	17,41	17,78	14,07	16,67	17,41	17,04	17,41	17,78	17,41
Note 114	16,67	18,33	16,67	17,5	15,83	17,22	19,17	18,89	18,61
Note 115	16,25	15,42	7,08	15,42	16,67	17,5	20	20	20
Note 116	17,78	20	16,67	17,22	18,89	19,44	20	18,89	18,89
Note 117	16,67	16,19	16,19	17,62	16,19	16,67	17,14	17,62	16,67
Note 118	19,17	19,72	8,61	19,72	18,48	19,44	20	19,44	19,72
Note 119	14,29	15,48	13,81	14,76	15,24	13,57	16,43	17,38	12,86
Note 120	15,67	16,67	15,67	16	14,33	16,33	17,67	17	17,67
Note 121	17,78	20	16,67	18,89	18,52	18,15	19,63	18,52	18,89
Note 122	16,41	16,67	16,92	17,44	17,18	17,18	18,21	17,44	16,67
Note 123	18,46	18,46	17,69	18,46	16,92	18,46	19,49	18,97	18,72
Note 124	16,19	16,67	13,81	14,29	14,76	17,62	18,57	18,57	18,1
Note 125	17,92	18,75	12,08	17,92	18,33	18,75	19,58	19,17	18,75
Note 126	19,44	19,44	17,22	20	19,44	19,44	19,44	19,44	18,89
Note 127	17,69	17,69	17,44	17,95	16,92	15,64	19,23	18,21	18,21
Note 128	17,44	18,72	17,95	18,46	18,97	18,97	19,23	18,46	18,97
Note 129	18,1	20	13,33	19,05	18,57	18,1	20	18,57	19,05
Note 130	17,92	18,75	18,75	18,75	17,92	18,33	20	18,75	19,17
Note 131	16,67	17,95	16,15	17,95	17,18	17,69	18,97	16,41	18,21
Note 132	18,44	18,67	18,22	19,56	17,33	19,33	19,78	18,22	19,56
Note 133	17,92	18,33	16,25	17,92	17,92	18,75	20	19,58	18,75
Note 134	19,09	20	16,06	19,39	19,09	16,36	20	19,39	19,7
Note 135	15,76	16,67	13,33	17,58	13,33	16,36	17,88	16,97	19,09
Note 136	18,79	19,09	15,15	19,7	17,67	18,18	19,7	19,7	19,39
Note 137	15,15	16,36	15,15	16,67	16,67	15,15	16,36	18,18	17,58
Note 138	18,33	18,61	16,67	18,61	18,06	18,06	18,61	19,17	18,33
Note 139	18,57	19,05	17,14	19,52	19,52	19,52	20	20	20
Note 140	19,26	18,52	16,3	17,78	18,52	19,63	19,63	19,26	19,63
Note 141	20	19,33	18,67	19,33	18,67	19,33	20	20	20
Note 142	18,61	19,44	15,28	18,06	17,78	18,33	19,17	19,44	19,09
Note 143	18,61	19,44	15,83	18,06	16,11	18,61	20	18,61	19,44
Note 144	18,33	17,33	14,67	17	17,33	18	18,33	17,33	17,67
Note 145	17	18,67	17,33	17,67	18,33	18,67	19,33	18	19,33
Note 146	19,3	19,6	19,6	19,3	19,6	19,3	19,6	19,6	19,6
Note 147	16,67	16,67	14,29	14,67	16,19	18,57	14,29	17,22	16,67
Note 148	19,2	19,6	17,5	19,6	19,2	19,6	20	20	19,6
Note 149	16,67	17,14	14,76	18,1	15,24	17,62	18,57	14,76	17,62

Note 150	16,33	17,33	11,33	14,33	16,33	16,67	18,33	15,67	15
Note 151	17,92	18,33	16,25	18,33	17,08	19,58	19,58	18,75	19,17
Note 152	17,58	16,36	16,36	16,67	16,36	18,48	17,88	18,48	17,88
Note 153	15,88	18,24	19,02	18,43	18,24	18,04	19,61	19,02	17,45
Note 154	16,43	17,86	17,62	17,14	16,43	15,95	19,52	18,1	19,05
Note 155	19,44	19,44	18,33	16,11	19,44	20	20	16,11	20
Note 156	18,3	18,3	17,8	18,2	18,3	18,5	19,7	19,7	18,3
Note 157	16,67	17,5	17,08	17,5	16,88	16,46	19,17	18,13	18,75
Note 158	17,5	16,3	15	14,6	14,2	15,4	14,2	17,9	16,3
Note 159	16,67	17,78	16,22	17,11	15,33	16,44	19,11	18,22	17,78
Note 160	18,15	19,26	18,89	18,15	17,41	17,78	19,63	19,26	19,26
Note 161	15,33	18,67	13,33	18	16	19,33	20	20	20
Note 162	16,3	18,7	15,7	18,7	18,3	18,3	19,3	17,7	18,7
Note 163	17,78	18,52	12,22	18,15	15,19	17,78	19,26	18,15	18,52
Note 164	17,88	18,18	18,48	18,18	18,79	18,48	19,39	17,27	18,79
Note 165	18,33	17,92	12,92	18,33	15,83	17,92	18,75	13,75	18,75
Note 166	15,71	14,29	13,33	16,19	17,62	16,19	18,57	15,71	18,1
Note 167	17,78	17,5	18,61	17,78	17,5	18,33	18,61	18,61	15,56
Note 168	16,67	16,67	14,67	15,33	16,67	16,67	17,33	15,33	16,67
Note 169	14	17,33	17,67	15,33	16,67	16	18,67	18	14,67
Note 170	18,61	18,89	18,33	18,89	18,61	18,33	19,17	19,44	19,17
Note 171	17,5	17,08	11,67	18,75	17,5	18,75	19,58	19,58	19,17
Note 172	17,33	17	17	19	18	18,33	19,67	17,67	19
Note 173	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Note 174	18,57	17,5	16,67	18,57	14,58	16,67	19,17	18,33	17,22
Note 175	16,3	18,52	13,33	17,08	17,41	17,78	20	17,41	17,08
Note 176	15,67	16,67	15,67	16	14,33	16,33	17,67	17	17,67
Note 177	18,1	17,14	16,19	17,14	13,81	16,19	18,1	12,38	13,33
Note 178	18,61	18,06	18,61	18,61	17,22	18,61	19,72	18,33	19,17
Note 179	17,86	16,9	16,43	18,1	17,38	18,57	19,52	18,81	19,29
Note 180	18,57	18,1	15,71	18,1	17,14	16,67	18,1	18,1	18,1
MOYENNE	**17,64**	**17,99**	**15,80**	**17,79**	**17,19**	**17,82**	**19,09**	**18,22**	**18,43**
ECART TYPE	**1,35**	**1,37**	**2,39**	**1,40**	**2,04**	**1,32**	**1,04**	**1,49**	**1,28**

Autre (à préciser) :

- RAS
- Stage très vivant sur les 4 jours
- Groupe riche – 1 jour en plus peut être nécessaire pour approfondir la prévention
- Il aurait fallu 3 jours de formation (2 stagiaires)
- Je trouve dommage qu'il n'y ait pas de cadre de santé qui suive cette formation
- Très bonne formatrice
- Très enrichissant
- Salle fermée à clef (voir conditions)
- J'aurais préféré avoir 1 jour de plus (2 jours + 2jours + 1jour)
- Refaire cette formation après 6 mois afin de rafraîchir voir approfondir
- Un certain bagage, l'expérience et une manière d'être me permettent d'avoir une bonne base dans ce domaine. Cette formation m'a permis d'intensifier certains points et d'en apprendre somme toute de nouvelles. Formation très intéressante et proche du quotidien vécu
- Méthode pédagogique très appréciée surtout dans les jeux de rôle très terre à terre. Permet d'avancer, de ce remettre en question. Vie en groupe très interactive, très bonne participation
- Formation qui pourrait avoir un jour supplémentaire
- Manque au moins un jour

- Formatrice compétente, avec un vrai vécu professionnel, dégorgement d'anecdotes et d'exemples
- J'ai bien aimé ce stage, j'espère qu'on pourra améliorer
- J'ai beaucoup appris surtout pour me remettre en question sur certaines choses
- Formation plus longue et faire une mise en situation avec des cas concrets
- Formation très intéressante avec une formatrice riche de par son expérience et son vécu qu'elle a su nous faire partager. Je pense que la formation aurait du se faire en 2 étapes avec un temps plus espacé entre les 2 sessions. Un jour de formation supplémentaire serait bénéfique
- Formation très enrichissante
- Une journée de formation de plus serait nécessaire pour voir plus de films et faire des jeux de rôle
- Très bonne formation, intervenant très humaine, à l'écoute, compréhensive apportant beaucoup de réponses concrètes et applicables de suite dans les services
- Un jour de plus rendrait la formation moins lourde
- Formatrice très à l'écoute et compétente
- Cette formation est pour moi la 2ème en soins palliatifs + 1 stage déjà effectué en USP, donc déjà certains apprentissages ont été effectués et une certaine pratique. Mais j'ai encore beaucoup de progrès à faire
- Beaucoup d'échanges et d'émotions partagées avec des expériences avancées par le groupe. Intensité des rapports très enrichissants
- Rythme de progression rapide par rapport à tout ce qu'il y a à aborder mais néanmoins satisfaisante !!!
- Formateur et formatrice très agréables et dynamiques. Dommage que la formation était trop courte. Merci encore de répondre à nos attentes
- Formation très instructive et intéressante, excellents moments d'échanges
- 2 jours c'est trop court par rapport à toutes les choses qui auraient encore pu être apportées
- Un peu court sur 2 jours. Dommage !
- Une formation où le thème est très important mais avec la famille
- Très enrichissant mais 2 jours c'est trop court
- Trop d'espace entre les 4 jours de formation
- Que cette formation se fasse dans nos locaux
- Je pensais avoir plus de pratique et moins de théories
- Les cours étaient, trop longtemps séparés, d'une séance à l'autre
- Bon groupe, bien animé
- Formateur attentif à chacun
- J'ai beaucoup aimé cette formation (très intéressante). Cependant, aurons-nous les moyens de tout mettre en action dans la vie professionnelle à la clinique Saint Vincent ?
- Acquisition administrative et juridique qui n'était jusqu'alors peu connue. Quand à mon rôle propre, beaucoup de choses étaient acquises vu le nombre d'années que je pratique mais il est toujours bon de rappeler les choses. Etant en fonction de nuit, j'ai la chance de travailler avec une équipe unie ou la complémentarité existe avec les I.D.E. Malheureusement je me suis rendue compte par cette formation que ce n'est pas le cas pour mes collègues de jour
- Je me suis pas du tout senti à ma place pendant la dernière journée de formation
- Dommage que les I.D.E. ne soient pas présentes à cette formation. Elles auraient beaucoup de choses à apprendre
- Les expériences personnelles du formateur ont été très intéressantes et ont rendu la formation vivante
- Formation très intéressante et applicable dans les soins de tous les jours. Très bonne formatrice
- Formatrice au top, rien à redire
- Bonne formatrice, animation très bien
- Le livret pédagogique devrait être remis au début de la formation. Le support écrit privilégie l'attention. Cela dit, la formation était très riche en informations et intéressante car vivement animée
- Une intervenante laissant intervenir, très bien. Globalement positive
- Formatrice très intéressante, motivante qui est restée prêt du terrain et des pratiques. Pratiques pédagogiques claires et adaptées
- Rythme trop lent de la première journée, par contre la dernière partie (application pratique) sur le dernier après-midi aurait pu être plus développée.
- Une application directement sur logiciel informatique avec entrée des données et effectuer des croisements de données afin de partir sur des pistes de travail
- Pouvoir s'exprimer librement face à l'animatrice et aux infirmières

- Cette formation a été très positive, quant à une application nouvelle dans mon équipe et dans le service, et en faire profiter mes collègues
- Bon groupe car diversifié
- Très bonne formation et très bonne formatrice
- Avec une ou deux journées de plus, ce serait génial
- La formatrice très à l'écoute et très sensible (aux « tensions » de l'équipe) – salle surchauffée sinon satisfaite
- Remise en question du comportement que je dois tenir vis-à-vis des personnes âgées
- Demanderait plus de temps
- Formation trop courte mais très intéressante
- Formation très enrichissante qui va me permettre d'améliorer mes connaissances sur la maladie d'Alzheimer et la conduite à tenir au sein de l'unité
- Une piqure de rappel d'ici quelques mois serait bénéfique
- Locaux très bien
- Accueil bien
- Disponibilité du personnel – par exemple pour nos demandes de photocopies des documents etc.…
- Il serait bien de prévoir 2 jours de formation (avec le même groupe) dans 6 mois ou 1 an pour avoir un retour de chacun par rapport à leur service, faire un point et améliorer nos pratiques
- Temps insuffisant
- Félicitation à notre formatrice car notre travail m'a permis une remise en cause (pas toujours facile). Mme XXX a su faire passer les messages avec humour et avec un grand professionnalisme. Et ouf ! je ne travaille pas si mal que ça
- Durée trop courte. Besoin de se revoir après 6 mois pour perfectionner les pré-requis
- Formation trop courte, il reste beaucoup de choses à dire concernant le sujet
- Bons échanges entre les services
- Formation très agréable et très prenante. Merci au professionnalisme des intervenants
- Formation à renouveler par un rappel d'un jour tous les ans
- Un rappel d'une journée par an serait apprécié
- Je compte apporter des éléments que j'appliquais à d'autres collègues, pas trop – encore – en symbiose avec le travail de nuit
- Un jour de formation supplémentaire aurait pu être prévu, même si 2 jours sont très bien. Un lieu neutre aurait été plus adapté
- Deux jours ne sont pas suffisants mais cela fut très riche
- Très bonne formation
- Le temps accordé pourrait être plus long
- Formatrice très humaine et qui explique très bien les choses
- Très bonne formatrice
- La bientraitance est un sujet tellement important que la formation semblait trop courte
- Groupe vivant. Echanges très enrichissants. Formatrice qui maitrise bien le sujet et très agréable à écouter. Un jour supplémentaire serait nécessaire
- Rythme de la progression – 4 jours seraient mieux que 3
- Grandes possibilités de prises de paroles pour chacun et très bonne écoute de la part de la formatrice
- Disponibilité et bonne écoute de la part de l'intervenante
- La formation sur 3 jours est un peu courte
- 1 jour de plus serait très bien – 2 x 2 jours
- Manque de place dans la salle
- Manque de matériel prêté par l'établissement
- Super
- Formatrice très compétente, très professionnelle. J'ai apprécié
- Formation très satisfaisante
- Formation enrichissante autant adaptée dans le milieu professionnel que familial
- Reste à travailler en équipe
- Pas assez de temps pour prendre conscience de ce stage

- J'aurai bien voulu que cette formation se fasse en présence du médecin coordinateur de la maison de retraite, ainsi que des infirmières ce qui aurait permis d'élargir la discussion à propos de ce thème et de trouver des solutions pour l'équipe soignante
- Cette formation enrichie beaucoup notre savoir faire
- Les moyens audio visuels seraient intéressants pour ce genre de formation
- Oui, mais une seule journée ce n'est pas suffisant, j'aurais préféré quelques jours en plus
- Début de formation « difficile », ne me retrouvant pas au travers des objectifs et surtout du projet de vie (cadre SSR et méd.)
- Formatrice très compétente, très agréable
- Formation très enrichissante, j'ai appris beaucoup mais je vais trouver beaucoup de difficultés à mettre en œuvre ces transmissions ciblées. Suivi avec d'autres responsables (cadres…)
- Intervenant dans le travail
- Formatrice très à l'écoute de notre attente
- Formatrice très agréable, très à l'écoute
- Je pensais avoir des ateliers de travail par rapport aux positionnements, tant pis j'essayerai les coussins et autres chez moi avec mes collègues
- Cette formation n'étant pas au niveau AS, j'y ai participé dans le cadre d'une connaissance pour la distribution du médicament qui ce fait par nous dans mon service. Les réponses à mes questions ont été satisfaisantes. Malgré toute la législation et le circuit des médicaments périmés était intéressant
- Intéressante, mais reste les procédures à faire
- Certaines redondances dans la réunion
- Il aurait fallu une journée de plus pour écrire les procédures ensemble. Manque de moyens, de matériels, manque de vivacité, de dynamisme. Il aurait fallu donner les feuilles blanches en début de formation et non à la fin, cela nous aurait permis d'avoir un support pour prendre des notes
- Il faudrait 1 jour de plus
- En espérant pouvoir travailler plus en binôme avec l'infirmière
- Je suis très satisfaite de cette formation pour actualiser mes connaissances. Je suis capable de l'adapter dans l'exercice de mes fonctions selon mes possibilités. Néanmoins, des réalités administratives entraveront toujours notre volonté et notre motivation. Comment y remédier ?
- Je souhaiterais qu'à l'avenir on puisse travailler en équipe et qu'une entente puisse s'installer entre l'aide soignante et l'infirmière
- Ne seront pas appliquer de suite dans notre service
- Pour les ASH, il serait bien de faire un stage pour la manutention des charges lourdes
- A renouveler tout au long de notre carrière. Alèse de transfert : important de l'acquérir !
- Formation à refaire pour se perfectionner et acquérir notre savoir faire
- A.S.H. que pour les A.S.H.
- Ayant déjà fait des formations de Manutention, celle-ci est un rappel plus qu'un apprentissage. Rappel toujours utile
- Etudes de cas concrets. Echanges d'expériences professionnelles
- Madame XXX a su faire vivre le groupe à travers ses connaissances et son parcours professionnel. Merci
- Formatrice très agréable, très professionnelle. Trois jours de cette formation suffisent. Les mises en situation nous ont permis de nous exprimer, sans trouver des solutions, mais en nous guidant
- La formatrice est très sympathique, c'était vraiment une formation sympa !
- Un peu de temps supplémentaire aurait été appréciable
- Je suis très satisfaire de mon stage. Bon groupe et bon formateur. La durée de la formation est trop juste, il faudrait la refaire tous les six mois pour ne pas oublier l'acquisition des bons gestes
- Très satisfaite, formatrice à l'écoute, donne de bons exemples
- Partage enrichissant sur le plan professionnel, formation qui devrait être faite en équipe professionnelle sur le terrain
- Beaucoup d'attentes, stage très intéressant, il aurait fallu une journée supplémentaire à distance pour pouvoir exprimer notre ressenti en revenant dans le service
- Ce stage m'a apporté beaucoup, toutes les questions et situations dans lesquelles je ne savais pas réagir. La formatrice est une personne très ouverte, elle nous a appris beaucoup, un très bon groupe
- Merci à la formatrice
- Une formation de 4 jours permettrait de plus développer certains points

- Bravo pour la formatrice et pour sa gentillesse
- Visite de structure sécurisée
- Formation enrichissante et réalisable sur le terrain avec peu de moyens
- La formation devrait être plus longue et être suivie d'une visite du formateur dans notre établissement pour sensibiliser les autres collègues et pouvoir répondre à d'éventuels problèmes survenus lors de la mise en pratique dans notre service (ex. cas d'un résident où la méthode doit être adaptée)
- Très bien
- Formatrice très professionnelle et intéressante, qui a su nous motiver et nous guider tout au long de la formation
- Les capacités à acquérir qui relèvent de la fonction de gouvernante
- Un jour de plus aurait été bienvenu ou alors refaire un jour dans six mois ou plus pour voir l'utilisation sur le terrain
- Quelques jours de plus seraient nécessaires (3 stagiaires)
- Un jour de plus aurait été préférable
- J'aurais aimé avoir au moins 7 heures en plus de formation pour permettre plus d'échanges. Toutefois, formation très enrichissante
- Formation intéressante, on a appris les bons gestes qui peuvent faire du bien aux patients
- Manque de temps pour présenter des cas concrets
- Très bonne dynamique de groupe qui a apporté de très bons échanges
- Formation très enrichissante, devrait durer plusieurs jours (4 à 5) car beaucoup à dire sur les divers sujets qu'on a abordé
- Très bien
- Je n'avais qu'un jour de formation. Dommage
- Super partage avec le groupe et la formatrice
- Formation très agréable
- Formation très intéressante
- Cette formation me permettra de mieux comprendre la douleur
- Etant ASH, la durée entre les deux parties de la formation était trop longue. Difficile de se remettre dans le stage, je ne suis pas soignante, donc j'ai moins de pratique
- Rythme de progression. Je pense que ce genre de formation devrait avoir lieu plusieurs fois dans l'année afin de reprendre les différents mouvements de transfert, pour être plus efficace
- Rythme de progression : 2 jours insuffisants
- Il faudrait un suivi pour pouvoir se rendre compte de l'évolution
- Rythme de progression : sur 2 jours pas assez de temps pour tout faire
- Animatrice très pédagogique, ouverte et à l'écoute. Elle ne vient pas avec des cours magistraux mais elle se sert des expériences des participants pour faire le lien avec ses interventions
- Programmation de la formation après le travail ou avant (pour le soir) = difficulté pour se concentrer
- Très bonne formatrice
- La formatrice est très agréable et très professionnelle (écoute, très humaine, proche de la personne)
- Formation trop courte mais inoubliable
- Programme trop court en trois jours
- La formation est très enrichissante, même si on ne peut pas l'adapter pour tous les résidents. Trois jours est un délai trop court pour assimiler tous les gestes
- Ce serait bien d'être au moins deux du même secteur pour pouvoir s'entraîner dans la vie de tous les jours. Temps trop court, on voit pleins de choses mais on n'arrive pas à assimiler tous les gestes
- Trois jours de formation c'est trop court pour assimiler toutes les bases
- Très bon formateur
- Formation très enrichissante mais dommage que ce soit court
- Temps : programme trop court
- Programme trop court en 3 jours
- Rythme de la progression : bien séparer la 2ème et la 3ème journée
- Ambiance sympathique, formatrice directive
- Listing des abréviations
- Refaire un point plus tard pour voir l'évolution
- Documents de référence (satisfaisant)

- La dernière formation remonte à 3 ans donc 2 après-midi c'est un peu trop court pour revoir les gestes complets
- Un jour de suivi à renouveler au moins tous les 1 à 2 ans
- Une formation plus rapprochée à l'ensemble du personnel serait souhaitable
- Avoir plus de stage, 1 par an
- Stage trop court pour tout retenir
- Nombres d'heures insuffisants
- Nous avons largement déploré : pratiquement pas de matériel fourni par la clinique et la période trop courte de la formation
- Il serait très intéressant d'avoir 2 jours supplémentaires de formation
- Pas assez de temps (formation trop courte)
- Deux jours c'est trop court pour acquérir les automatismes de manutention. Matériel mis à disposition par l'établissement : déplorable
- Mauvais matériel pour la formation. Stage trop court pour tout apprendre
- Manque de matériel mis à disposition par la clinique (lit, monte malade, fauteuil), rendant difficile la pratique de la manutention
- Manque de matériel. Durée de formation trop courte
- Manque de matériel pour faire la pratique (lit…)
- Bonne ambiance au sein du groupe
- La formation n'est pas assez longue (deux jours ne suffisent pas), mais 7 heures par jour c'est trop
- Stage trop court
- Le programme est très long pour une durée de formation trop courte
- 2 jours c'est court par rapport au programme prévu
- Formation trop courte à mon goût
- L'utilisation de cette formation ne sera pas utile sans l'obtention du matériel adéquat
- Moi, je n'ai effectué qu'un seul jour de formation sur les deux jours prévus
- La formatrice nous pousse à mettre nos idées à plat et à en discuter avec l'équipe au calme
- L'application va être difficile compte tenu des contingences matérielles et l'organisation de notre établissement
- Bonne formation en général
- Formation très intéressante. Cela serait bien de pouvoir mettre en pratique rapidement (2 mois)
- Revaloriser notre métier
- Dommage que ce groupe n'était constitué que d'Aides Soignantes
- Ce contenu de la formation était complet avec beaucoup d'informations à utiliser en milieu professionnel
- Par rapport à la vie de groupe, j'ai trouvé dommage qu'il n'y a pas eu d'infirmières
- Il est regrettable qu'une ou deux IDE n'aient pas été dans notre groupe
- Bon groupe, super ambiance, formatrice intéressante car elle est infirmière. Elle nous a appris les nouveautés pour les pansements, les photos. Nous rend responsable de notre travail à être observatrice, pour éviter d'avoir des escarres moches
- Formatrice claire, objective, souriante. Groupe homogène AS, IDE, personnel de nuit
- Je me pose encore des questions. La durée de la formation était trop courte
- Durée trop courte pour la formation
- Groupe un peu trop disparate, patients trop différents
- Formation très attendue pour ma part
- Je regrette qu'on n'ait pas eu plus de temps d'échange sur le ressenti personnel et professionnel de chacun des membres du groupe ; mais l'apport théorique était important cependant trop dense et l'évocation du deuil trop approfondie
- 3 jours : trop courts
- Très bonne formation mais il nous manque 1 jour
- Qualité de la salle de formation (froide et bruyante), quel dommage !
- 1 journée supplémentaire aurait été utile
- Une belle formation. Elle serait plus complète s'il y avait eu plus de temps
- Satisfaite d'être dans un petit groupe homogène
- Une remise à niveau
- Méthode à appliquer la nuit

- Le fait d'avoir participé auparavant à l'EPP douleur n'a fait qu'approfondir ce qui avait déjà été étudié
- Objectif : le palier des antalgiques nécessite un développement plus important sur les effets secondaires. Pas de développement sur le rôle de l'ergothérapeute
- Formation complète mais un peu rapide. 2 jours seraient plus adaptés
- Une seule journée c'est insuffisant
- Formation à refaire
- Exemples vécus
- La salle était très sale, les poubelles débordées
- Cette formation nous a beaucoup aidé
- Manque de temps pour développer certains points par rapport au fonctionnement de l'établissement
- Stage très enrichissant car il permet de prendre sur soi et d'arriver à se remettre en valeur dans n'importe quel poste
- Formation enrichissante et très sympathique
- Le support pédagogique est trop psychologique et théorique, le résumé des 3 jours de formation est plus parlant
- Formation très riche ayant permis d'acquérir des connaissances importantes
- Rythme très soutenu, formation très dense, mériterait plus d'illustrations pour une meilleure assimilation
- Groupe hétérogène. Manque de représentant de la même fonction (1 I.D.E.)
- Bonne participation du groupe
- Très bonne participation du groupe, sujet fort intéressant
- Très satisfaite
- Très bonne ambiance de travail, groupe soudé et agréable
- 3 jours consécutifs seraient peut être plus judicieux (3 stagiaires)
- Super pour les 3 jours
- Bonne ambiance, à renouveler, beaucoup appris
- Première formation pour moi qui devra être renouvelée ultérieurement
- Formation intéressante, bonne remise en question pour la prise en charge d'une personne
- 1 jour de plus aurait permis d'approfondir
- Formatrice très intéressante, stage clair
- Formation très enrichissante mais trop courte. La formatrice a bien animé, elle a su faire participer le groupe et a su le mettre à l'aise
- Durée de formation : plus longue
- Je regrette d'avoir loupé la première séance (arrêt maladie)
- Pouvoir se revoir dans 6 mois pour réajuster les acquis
- Ce serait intéressant de pratiquer dans le service avec des enfants sur un nombre d'heures
- Est-il possible que l'intervenante puisse venir pendant une journée de travail ?
- La formation dure un peu trop longtemps : compactez les informations en deux sessions (théorie et exercices compris) seraient certainement suffisants
- Il faudrait des situations réelles
- Conseils donnés et appliquées rapidement par quelques personnes au détriment du travail d'équipe et du respect du projet éducatif
- Stage déjà fait lors de ma formation
- Je trouve dommage qu'il n'y ait pas de cadre de santé qui suive cette formation
- Très bonne formatrice
- La durée de la formation est trop courte, nous n'avons pas pu voir certaines choses
- De par ma profession (assistante de direction) ⇒ peu de manutention par contre une formation très enrichissante et formatrice sur le plan personnel
- Point 3 - Rythme de la progression : INSUFFISANT car formation trop courte !
- Compte tenu de la courte durée de la formation, il y avait des choix à faire : tout n'a pas été abordé. Les thèmes traités étaient très intéressants
- C'est nous qui posons les questions, les sujets à aborder pour en discuter
- Formation à prévoir plus souvent

II. Quels sont pour vous les apports essentiels de ce stage :

- Nous avons appris ce qu'est exactement l'ergonomie, et comment mettre en pratique en tenant compte de la sécurité du patient et de la nôtre
- Les apports essentiels étaient les mises en situation concrètes, la confrontation avec notre travail au quotidien
- Apprendre à manipuler les patients avec des techniques simples à appliquer
- Prise de conscience de mauvaises manipulations
- Tous les jours nous rencontrons des difficultés pour lever ou coucher un patient, déplacer un objet
- Réflexions sur les approches des handicaps par rapport aux animations à mettre en place
- Idées d'animation au quotidien
- Le partage des points de vue sur l'animation des différents participants, et le contact avec les formateurs qui nous apportent leur recul
- Apprendre à communiquer et à être à l'écoute des autres en étant tolérant et respectueux
- Remise en question
- Changement de comportement vis-à-vis des patients et avoir une bonne équipe afin d'effectuer un bon travail pour le bien être du patient
- Se remettre en question
- Remise en question personnelle (2)
- Une remise en question et essayer de faire un travail en équipe, le résident étant au premier plan
- La remise en question de nos pratiques et prise en charge du patient. L'apport de solutions, points à améliorer pour éviter la maltraitance. Développer notre capacité de bienveillance
- Prise en compte des gestes même anodins de maltraitance sans culpabiliser
- Mieux définir ce qu'on appelle maltraitance et bienveillance + les moyens à mettre en œuvre pour être bienveillant
- Ecoute, Communication, Respect. La remise en question de nous même et de ce qu'on applique au quotidien
- Savoir reconnaître les actes de maltraitance, réfléchir et appliquer la bienveillance
- Définir de façon plus approfondie les termes MALTRAITANCE et BIENTRAITANCE sur les patients résidents et personnel soignant
- Ce stage m'a apporté beaucoup de choses, pour commencer une grosse remise en question sur soi et une envie de faire avancer les choses
- Révision de la manutention
- La possibilité d'exercer dans les différents services. La mise en situation
- Technique d'aide à la marche + transfert assis-debout
- En plus des connaissances techniques, cette formation a changé mon regard sur les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer. Va me permettre une prise en charge particulière à chaque malade
- Très enrichissant, cette formation a changé mon regard face à la maladie
- Mieux comprendre le comportement et les demandes de certains résidents, l'attitude à adopter pour un meilleur échange pour le confort du résident, sa qualité de vie
- Le dialogue à avoir avec une personne ayant des difficultés, adapter mon comportement
- Beaucoup de richesse pour la suite de mon travail, merci
- Comprendre les personnes malades, savoir comment les approcher, mieux répondre à leurs attentes
- Enrichissante, un moment d'échange et de réflexion, prise de conscience et remise en question, meilleure approche
- De nombreux renseignements sur le comportement à avoir par rapport à un malade en position de refus
- Les réponses à mes questions ont été précises, moment de partage et d'expériences partagés
- Mieux connaître la maladie et pourtant bien savoir distinguer qu'elle est propre à chacun de nous
- Les différentes phases de la maladie d'Alzheimer, savoir réagir devant une personne atteinte de cette maladie
- Explications sur la maladie avec ses conséquences sur la vie de la personne, des aidants – films à l'appui et anecdotes : parfait – meilleure approche de la personne possible grâce à la compréhension de ses troubles d'où possibilité de meilleurs accompagnements
- Tout soignant peut devenir maltraitant
- On parle souvent de maltraitance alors que c'est souvent des négligences

- Par le dialogue, le respect, on peut apaiser une situation
- On parle beaucoup de maltraitance mais surtout de bientraitance
- Parler de la bientraitance et non de la maltraitance
- Importance de la communication entre soignant et soigné
- Comment réagir face à l'agressivité, qu'elle conduite tenir (rappel)
- Respect mutuel
- Beaucoup de maltraitances sont souvent des négligences
- Echanger et partager des idées avec d'autres collègues. Documents intéressants apportés par le formateur. Visualisation d'un DVD permettant de voir comment travaillent d'autres personnes dans d'autres établissements
- Savoir repérer les risques des situations qui conduisent à la maltraitance
- Mieux savoir ce qu'est la maltraitance
- Savoir adapter le bon geste à la situation
- Remise à niveau
- Connaître les premiers gestes utiles pour porter secours à une personne
- Une meilleure connaissance, tant en théorie qu'en pratique, dans les conduites à tenir en cas d'urgence
- Initiation aux gestes de secours
- Savoir faire les bons gestes d'urgences
- Les gestes que l'on nous a appris peuvent être utiles dans la vie, peuvent aider à sauver une vie
- Remise à niveau (beaucoup de gestes ont changés)
- Savoir protéger, alerter, agir
- Le miroir est le regard de l'autre vis-à-vis de ce soin
- Discussions et réflexions autour du soin
- Notion de toilette comme soin relationnel, savoir lâcher prise sur certaines choses
- Remise en question : de la façon de travailler (une autre approche du patient), être plus proche du patient, être à l'écoute, faire un travail d'équipe
- Savoir quels soins je veux faire ou donner, m'adapter et ne plus être emprisonnée dans une pratique qui ne me correspond pas
- L'exemple de situations professionnelles, de questionnements par rapport aux situations
- L'apprentissage de certaines choses et le relationnel avec la formatrice et les personnes
- Communication au sein du groupe de stagiaires
- Acquisition d'éléments de compréhension nécessaire pour nous permettre d'analyser le processus de l'agressivité et donc de mieux la comprendre pour mieux y apporter des solutions
- La possibilité de partager notre expérience avec d'autres professionnels. Comprendre que le mot maltraitance ne doit pas être utilisé à la légère
- Etre bien sensibilisé sur la maltraitance et pouvoir en parler au travail et à mon entourage
- Partage d'expériences, réflexion
- Il est toujours important de revoir les choses. Dans notre travail, on oubli les informations plus ou moins importantes propre à chaque individu
- Une réponse aux questions que je me posais
- J'ai vraiment pris conscience qu'il fallait faire la différence entre négligence et maltraitance
- Surtout des échanges entre différents professionnels d'un même établissement
- Permet une remise en question
- La relation entre collègues de différents établissements. Les conseils et problèmes de chacun
- Possibilité d'être réunies
- De voir nos défauts et de les améliorer
- Une remise en compte de mon attitude
- Se remettre en question. Se mettre de l'autre côté de l'accueil, face vu du patient
- Organisation du travail. Attitudes à apporter dans chaque situation
- Organisation de l'accueil. Meilleur accueil du client
- Se connaître, et évaluer ses capacités à gérer ce stress
- Se remettre en question afin de cibler au mieux les différents facteurs de stress
- Conseils concrets pour gérer son stress. Réflexion sur notre propre personnalité
- Savoir gérer son stress à tous les moments de la journée suivant les événements
- A ne pas prêter trop d'attention à certaines choses qui peuvent vraiment nous stresser au travail ou ailleurs

- Apprendre à reconnaître un stresseur, essayer d'y faire face
- Moins stresser pour rien
- Apprendre à gérer son stress
- Un complément par rapport à ce que j'ai appris en B.E.P.
- Que cette formation se soit déroulée au sein de l'établissement a été bénéfique dans mon cas
- Réactualisation de ce que j'avais appris + de nouvelles méthodes très appréciées
- Un rappel des gestes déjà fait. Cela est très nécessaire dans notre établissement et devrait être au programme minimum une fois par an
- Donner du "volume" à la famille et au résident, redéfinir, comprendre les interactions familles-résidents. Ramener de la vie dans la structure
- Je ne connaissais pas le terme de "génogramme" qui est important dans l'approche de la famille et qui met en garde dans les déductions trop rapide des relations. Par exemple : " Vous êtes la fille ?" alors que c'est l'épouse !
- La relation à la famille, au résident. La position de l'aide soignant, de l'institution, de chacun
- Apport dans la communication par rapport à la manière d'aborder certaines situations avec les familles et les résidents. Permet de se poser sur notre pratique professionnelle, remise en question
- Il était important de pouvoir partager des expériences et de constater que nous ne sommes pas seul dans ces situations. Cette formation m'a permise de mieux comprendre les résidents et leur famille (violence, agressivité, souffrance) dans certaines situations et me permettra surement de bien réagir face aux réactions des familles et des résidents
- L'importante relation entre les résidents et le personnel. Violence et agressivité entre les résidents. Garder l'étiquette de soi même. Le respect et se faire respecter
- Les échanges enrichissants
- La relation d'écoute, de parole avec les résidents. Le vécu du résident (sa généalogie). La vie en institution, la relation avec les familles, l'adaptation du résident/soignant et soignant/résident. L'expérience professionnelle que chaque soignant apporte
- Améliore la communication avec les résidents et leur famille pour répondre davantage à leurs attentes et améliorer leur fin de vie
- L'expérience des autres stagiaires et de la formatrice
- C'est un stage enrichissant, mieux comprendre tout ce qui est relationnel
- Pouvoir mieux gérer mon approche personnelle entre d'un côté le résident et de l'autre sa famille
- Les apports sont les exemples vécus, les schémas, les témoignages et le savoir de chacun des participants
- Beaucoup d'émotions, de connaissance avec d'autres collègues
- L'écoute, la discussion
- L'écoute, le respect et de ne pas entrer dans le jugement
- L'échange entre professionnel de santé
- Un apport important du groupe a pu ressortir grâce à la sollicitation de la formatrice, au niveau d'exemples concrets et d'échanges
- Différents échanges entre les équipes, le vécu, les émotions
- Une meilleure approche relationnelle, l'importance des soins relationnels de l'histoire du patient ainsi que de sa famille, développer l'empathie
- Les différentes techniques, les approches
- Beaucoup de pratiques qui peuvent être utilisées dans les services
- Meilleure approche du corps malade pour l'avoir reçu
- La détente, le bien être
- L'approche des différents patients avec leur pathologie, savoir comment faire du bien
- Les connaissances du corps
- Les pratiques mutuelles : super – bon échange dans le groupe
- Outils pour mieux prendre en charge ce type de patient
- Aider aux mieux les personnes Alzheimer selon leur stade de la maladie
- On m'a apporté des outils que je pourrais utiliser dans certaines situations qui me posaient des problèmes
- J'ai appris à mieux connaître la maladie d'Alzheimer et ses différents stades
- De précieux conseils m'ont été donnés
- Avoir un autre regard sur la maladie, prendre conscience des erreurs que l'in fait sans s'en rendre compte, a être mieux dans notre travail pour mieux s'occuper des patients.

- Connaissance théorique et pratique sur la maladie d'Alzheimer
- Apports : "outils" face aux patients atteints de la maladie d'Alzheimer
- La mise en situation
- Les discussions ouvertes
- L'analyse de cas rencontrés
- Meilleure connaissance de la maladie. Les mises en situation et les outils
- Cette formation me permettra de mieux aborder les malades atteints de la maladie d'Alzheimer, de mieux les comprendre et peut être d'avoir encore un peu plus de patience vis-à-vis d'eux
- Ce stage m'a permit d'approfondir mes connaissances sur la maladie d'Alzheimer et d'améliorer la prise en charge des patients
- Les apports essentiels de ce stage ont été évoqués au moment de l'approche entre soignant et patient lors des différentes activités et des soins relationnels représentés par la famille
- Mieux comprendre la maladie pour pouvoir améliorer sa prise en charge
- Comprendre la maladie, accompagner la personne
- J'ai mieux compris la maladie d'Alzheimer, j'ai mieux compris les résidents et surtout leurs attentes auprès du personnel et que tout le monde peut les aider même les A.S.H.
- Globalement satisfait des 3 jours de formation
- Les différentes manières de s'occuper des personnes, de leurs laisser un maximum d'autonomie
- Le respect des patients atteints de la maladie d'Alzheimer et la prise en charge
- Le rappel de certaines notions, voir le travail d'autres équipes et leurs problèmes, se rendre compte de ce qui est fait et de ce qu'il reste à faire
- L'encadrement des patients, l'environnement du patient
- Il me permettra une approche différente des patients, ce sera plus adapté au patient et à sa pathologie. La maladie d'Alzheimer me semble beaucoup plus compréhensive ce qui va faciliter l'approche du patient, diminuera et même évitera de créer l'anxiété
- Cette formation nous apporte des outils pour mieux connaître et approcher les personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer. J'ai également apprécié d'avoir des réponses aux questions que je me posais. Prendre des cas concrets des services était vraiment très intéressant
- Beaucoup d'apports, d'outils à mettre en application au sein des services
- Connaissance plus approfondie de la maladie. Outils à utiliser dans la prise en charge des malades. Etude de cas concrets
- Apprendre ce qu'est la maladie d'Alzheimer, nous aider à mieux gérer et améliorer notre comportement
- Se sentir plus à l'aise par rapport aux personnes âgées atteintes de démence. Apprentissage de gestes simples pour aborder les patients âgés démentes sans les brusquer
- De nouveaux outils utiles dans mon travail, de mieux comprendre les personnes atteintes de ces maladies ou troubles et ce qui permet donc d'avoir une meilleure approche de ces patients
- Beaucoup d'outils nous ont été apporté, je vais essayer de les mettre en application lors de mon travail
- Ce stage nous apporte des outils que l'on peut utiliser mais nous montre aussi que parfois il n'y a pas toujours de solution et qu'il faut accepter ce fait
- Les différents stades de la maladie d'Alzheimer et la différence de prise en charge en fonction du degré de la maladie. Outil parfois simple et applicable immédiatement pour la prise en charge du malade atteint d'Alzheimer
- Il m'a permis de savoir comment réagir face à des personnes atteintes de cette maladie
- Les outils nous permettant de trouver des réponses aux problèmes rencontrés dans les services me semblent essentiels
- Une meilleure approche des résidents de l'établissement. Une amélioration de la qualité du travail dans une équipe
- Notre formatrice est très passionnante. Beaucoup d'exemples. Nous a permis d'avoir beaucoup d'outils face à notre quotidien de soignant. Stage vivant et très formateur
- Se protéger le dos
- Eviter de se faire mal au dos. Nous mettre en situation (être le malade et savoir comment on le manipule)
- Se protéger physiquement, agir pour le bien être de la personne âgée
- La position du dos pour les transferts et autres
- Prendre conscience de notre corps et de celui des autres, de ne pas le maltraiter
- Connaissance des aides techniques

- Découverte du matériel de manutention et démonstration très complète de la manière de s'en servir
- Améliorer mon quotidien
- La manière de manipuler pour améliorer le quotidien
- Remise en question de notre méthodologie, nous manquons de matériel pour pouvoir mettre en pratique correctement
- Il faudrait avoir le matériel
- Prendre en soin pendant le temps de travail tout en sécurisant la personne déplacée
- La facilité à laquelle nous pouvons appliquer les différentes méthodes et conseils appris durant cette formation. Formation très agréable et instructive
- Meilleure position de mon dos
- La manutention n'est pas que porter, connaissance sur des aides techniques
- Tout est essentiel et cela m'apporte un bien personnel pour mon travail
- Acquisitions personnelles
- La maîtrise des techniques de manutention est très utile pour le métier exercé. La communication avec les personnes âgées. Le travail d'équipe pour la manutention et l'utilisation du matériel de manutention
- Ce stage m'a apporté les gestes à prendre pendant mon travail et à les utiliser le plus possible
- Les positions à avoir pour déplacer les personnes pour justement éviter les maux de dos, épaules etc.…
- Très intéressant cela nous rappelle des gestes oubliés
- Accent sur l'observation. Apprentissage de techniques utiles. Se remettre en question.
- Très contente du stage, on a appris quelque chose sur la maltraitance
- Les outils (diapo, film) qui permettent de nous mettre en situation et nous permettent d'appliquer les bons gestes rapidement. La communication du groupe, les polycopies, qui permettent d'enrichir nos connaissances
- Des films très émouvants par moment et très difficiles à d'autres. Des textes très intéressants pour compléter le power point
- Etant chef de cuisine, il y a des choses que je ne connaissais pas
- De changer des choses dans la maison de retraite pour être encore mieux à leurs services et pour permettre que les pensionnaires soient bien respectés
- J'ai bien aimé le matériel vidéo qui m'a permis de mesurer les deux extrêmes : la maltraitance et la bientraitance
- Faire le point pour pouvoir se situer dans la manière d'effectuer mon travail, de me rappeler de la nécessité de prévenir les risques de maltraitance
- Techniques de transfert des patients, améliorer nos gestes dans la vie professionnelle et personnelle (ergonomie), accompagnement des patients à la marche
- Matériel et méthodes de travail
- Manipulations, manutentions du matériel dans nos services + autres matériels utilisés dans d'autres établissements (Rollbord-Planche de transfert BANANA…)
- Manipulations et transfert des résidents qui sont très importants à notre bien être et à celui du résident
- Les méthodes de transfert, manipulation, connaissance sur le matériel dont on ne dispose pas dans l'établissement
- Meilleures connaissances et compréhension des démences et leur prise en charge
- Les supports pédagogiques et les intervenants m'ont apporté des connaissances sur la prise en charge de cette pathologie
- Amélioration de la prise en charge des personnes atteintes de cette pathologie, le comportement à adopter vis-à-vis de ces patients. Avoir la possibilité d'une mise en pratique convenable
- Meilleure compréhension de la maladie (2 stagiaires)
- De pouvoir comprendre les comportements et faire face à des situations de quotidien
- Relationnel – psychologie du patient en fin de vie – PEC de la douleur – écoute
- Beaucoup d'écoute verbale et non verbale à prendre en compte pour la prise en charge de la douleur, accompagner le malade et sa famille au mieux avec ce que l'on est
- Le comportement à avoir avec la famille ainsi que le patient en fin de vie. Les conseils, les pratiques à envisager autour de cette personne
- L'écoute de soi ainsi que le patient, le dialogue avec les familles, prendre le temps d'approfondir les émotions

- Apports sur le relationnel avec le patient, les familles. Prise de conscience sur le besoin du soignant d'être bien lui-même pour être bien avec l'autre. Apport technique sur la douleur, les soins au patient pour le confort, le bien être pour une fin de vie paisible
- Aide à l'entourage (famille). Approche du patient (verbale et non verbale). L'écoute du patient et de soi. Savoir s'écouter soi pour pouvoir écouter l'autre. Soins techniques réalisables pour les personnes en fin de vie (soins de bouche)
- Le relationnel envers le patient en fin de vie et sa famille. La confiance en soi
- Beaucoup d'exemples ainsi que les films qui sont complémentaires aux explications
- L'approche des personnes face à soi, suivant leur pathologie. Essayer de mieux la comprendre, être à leur écoute pour mieux faire auprès d'eux
- L'écoute du patient, les gestes que l'on fait, le regard de soi vis-à-vis du patient
- La formatrice nous a donné beaucoup d'exemples pour pouvoir comprendre
- Savoir écouter, accompagner l'autre mais aussi s'écouter soi-même
- Comprendre où se situe la limite entre maltraitance et bientraitance
- Mettre le point sur certains faits dans le quotidien. Réaliser ce qu'est la maltraitance
- Revoir certains points importants auxquels on peut ou non s'identifier, afin de réagir et améliorer sa qualité du travail
- Les apports essentiels à ce stage sont les réactions et le vécu des autres personnes présentes à ce stage
- Une remise en question de la façon d'aborder la personne âgée
- Intéressant d'approfondir les cas de la maltraitance
- A savoir ce que veut dire la bientraitance par rapport à la maltraitance
- Ce stage me permet d'évaluer le degrés de maltraitance et m'aide à me remettre en question afin d'améliorer la bientraitance
- Aider à mieux comprendre la maltraitance
- Informer et améliorer le quotidien de la personne âgée. Essayer d'améliorer les conditions de travail
- On trouve des nouvelles idées pour améliorer le travail
- Ce stage m'a remotivé et redonné courage pour continuer dans ma pratique d'AS et surtout m'a encouragé à me battre pour le patient (son bien être, prise en charge de sa douleur, temps nécessaire pour l'accompagnement…)
- M'a appris à avoir une autre approche de la personne en MDR et à mieux visualiser les besoins profond de cette dernière. Egalement, peut être mieux gérer mes émotions, mes angoisses face à la mort et aussi apporter un soutien plus approprié aux patients et aux familles face à la fin de vie. Mieux prendre en compte la douleur et mieux la visualiser
- Remise en question de notre pratique professionnelle. Se remettre en question professionnellement et personnellement. Echange de cas concrets et discussions sur les conduites à tenir. Apprentissage nouveaux. On peut reconsulter le support écrit
- Ce stage m'a permis de répondre à des questions que je me posais sur la mort, de me remettre en question et surtout d'approfondir le travail que je fais sur moi-même. Cette formation m'a « rebousté », remotivé. J'ai apprécié les échanges que l'on a pu avoir
- Pouvoir le mettre en place dans notre établissement avec plus de moyen (temps…)
- Le fait d'échanger des expériences avec nos collègues, mais aussi d'autres soignants d'un établissement voisin, est très bénéfique. Nous avons pu partager nos expériences professionnelles et personnelles pour partir sur de nouvelles bases et améliorer notre travail quotidien
- Le partage du vécu entre collègues. La notion de confiance dans une équipe, la communication dans les équipes. La référence aux lois…
- De voir différemment la vie
- Très bonnes explications
- Parfait
- Remise à jour des « façons de faire »
- Remise à niveau des connaissances (3 stagiaires)
- La remise en question de notre travail au quotidien
- La communication
- Les protocoles, une remise en question de nos connaissances
- Acquisitions personnelles et professionnelles
- Savoir toucher, masser de façon à mettre en application avec les résidents

- Formation très agréable aussi bien applicable sur le plan personnel, familial et professionnel. Bien être physique et psychologique
- Une autre forme de communication avec le résident lui apportant confort, bien être et un rapport de confiance
- Bonne démonstration du professionnel, facile à comprendre et à appliquer. Facile à mettre en place rapidement pour les résidents ainsi que pour le personnel
- Tout le contenu du stage a été enrichissant, beaucoup d'apports, excellente formation
- Les gestes d'urgence à pratiquer, mieux comprendre la démence, réagir autrement face à l'agressivité
- Très satisfaite
- Les gestes appropriés, les bonnes actions. Retenir que le résident ou le patient sont toujours prioritaires
- Les gestes d'urgence lorsqu'une personne a des fonctions vitales en déficit. Que faire et que dire à une personne démente en état d'agitation ou d'agressivité, les réponses concrètes abordées
- Premiers gestes de secours, problèmes rencontrés avec la personne âgée (comportemental)
- Tous les sujets abordés lors de cette formation sont très intéressants en terme de remise en question et de la qualité professionnelle qui sont nécessaires à notre parcours professionnel
- Bonne révision des gestes de premier secours
- De se réajuster face aux différentes urgences que se soit physiques ou mentales et parfois sociales
- Remise en question sur la personne âgée autant pour les accidents que pour la conduite à tenir sur la démence
- A mieux percevoir, poser les outils pour essayer de résoudre au mieux
- Connaissance de soi indispensable pour aller vers les autres et se positionner de façon juste. Révélateur, un vrai plus pour ma vie professionnelle
- Apprendre à déculpabiliser, à repérer quelles sont les sources du stress, à trouver des moyens pour décompresser
- D'avoir des informations pour déceler le stress, mieux le gérer, le comprendre et pouvoir avancer
- Apprendre à mieux gérer le stress afin d'être plus sereine
- M'a donné les clefs pour gérer les situations de stress
- Bon ciblage des problèmes de stress dans notre travail et excellent surtout avec la formation
- D'être en groupe et mieux se connaître permet de se libérer de son stress
- Comment faire vis-à-vis de la maltraitance
- S'occuper des personnes âgées, être à leur écoute et les comprendre
- Pour pouvoir travailler de manière à respecter la dignité de la personne âgée, il faut savoir se poser et prendre des décisions d'améliorations de la pratique en équipe « tous métiers confondus »
- Comprendre ce que signifie vraiment la maltraitance pour pouvoir prévenir et empêcher
- Mieux comprendre, savoir mieux réagir
- Aider à comprendre certaines choses
- Notion de bientraitance : comment les améliorer et les développer. Notion de maltraitance : comment prévenir
- D'apprendre les gestes et postures, ce rappel a été un plus
- Formation très intéressante
- Un moment de détente avec d'autres collègues
- Ce stage m'a permis de voir les différentes techniques de manutention que je n'ai jamais pu voir pendant ces nombreuses années de travail
- L'importance de vérifier avec la formatrice les points restant à améliorer. Se retrouver en équipe pour pouvoir aborder les différentes prises en charge
- Avoir un formateur du métier et qui a de l'expérience sur le terrain professionnel. Une bonne ambiance et une détente de travail
- Avoir pris conscience des gestes et estimé le poids que l'on a en face de soi et la posture adéquate à prendre
- Les apports essentiels de ce stage pour moi, c'est qu'en ayant une posture correcte qu'on évite toute tension musculaire
- Comprendre les risques liés aux mauvaises postures et les différents gestes pour préserver sa colonne vertébrale
- Les apports essentiels sont de connaître les bons gestes que je dois utiliser pour lever quelque chose de lourd, maintenant je serais comment faire

- Apprendre les bons gestes de postures pour protéger son dos au travail ou dans la vie de tous les jours
- Pratiquer les gestes correctement ainsi que les sécurités pour soi et le patient
- Savoir se positionner correctement avant de faire toute manipulation et geste dans son travail et dans la vie courante, pour éviter au mieux les problèmes physiques
- Comment toujours mieux préserver son dos
- De pouvoir soulever des charges importantes sans se faire mal au dos. D'améliorer les conditions de travail et de sécurité
- La prise de conscience des mauvaises postures que nous prenons régulièrement inconsciemment
- Le savoir faire plus approprié de certains gestes de tous les jours et de certaines ergonomies
- On a appris à voir les problèmes d'agressions chez les personnes âgées plus professionnellement, les causes
- La maltraitance des personnes âgées et de nous, et également l'agressivité
- La maltraitance des personnes âgées, car nous y sommes ou nous pouvons y être confronté, de même que l'agressivité
- Mieux connaître certain sujet. Pouvoir parler des situations que l'on connaît
- Savoir réagir face aux problèmes évoqués
- Pouvoir se repositionner dans ses fonctions
- Pouvoir me repositionner dans ma vie professionnelle
- Le stage m'apporte pas mal de réponse
- Les apports suivants : acquisition de certaines pratiques ou façon de faire, de savoir la manière de s'y prendre avec les personnes âgées. Savoir comment faire face. En tous les cas, une bonne acquisition
- Les informations écrites que l'on peut conseiller
- L'échange entre collègues et la façon de travailler
- Partager avec les collègues la façon de travailler dans les différentes missions
- Partage de point de vue en groupe, échanges d'expériences
- Les échanges d'expériences entre collègue
- La possibilité de parler, de développer, nos cas pour améliorer les situations
- Les apports essentiels de ce stage sont de pouvoir échanger des expériences et de les analyser
- Le dialogue, les échanges entre collègues
- Le dialogue, l'écoute, la compréhension des cas étudiés
- D'appliquer les bonnes techniques lors des différents transferts
- La découverte de la manutention des personnes, les muscles de notre corps
- Se remettre en question par rapport à la manutention, apprentissage et application
- La découverte de la manutention
- Découverte de la manutention (comment bien s'occuper d'une personne âgée avec les bons gestes autant pour elle que pour moi). Moment de détente
- Apprendre ou réapprendre les bons mouvements nécessaires aux manipulations des résidents
- D'acquérir les gestes et postures nécessaires aux techniques de manutention des personnes âgées. Apprendre à protéger son corps
- Avoir découvert une autre manière de déplacer des personnes
- La macro cible ne me posera plus de problème
- Cas concrets adaptés à chaque service
- Les macros cibles d'admissions, transmissions ciblées. Les cas concrets
- Développement de la macro cible
- Diversité des services
- Découverte des T.C. Connaissance plus précise du travail des collègues I.D.E. A.S.
- Remise à niveau essentielle. Sensibilisation au bien fondé des transmissions ciblées
- Cela m'a permis d'établir correctement 1 macro cible
- Les apports essentiels de ce stage sont la communication, les échanges entre nous avec des exemples concrets à l'intérieur de la clinique
- Rôle propre : compétences de l'aide soignante, reconnaissance. Les limites de la fonction
- La réglementation du travail de l'aide soignant. Le travail en collaboration avec l'infirmière
- Se recadrer par rapport aux tâches et actes de soins réalisés. Savoir et oser aller au-delà des habitudes quotidiennes. Se remettre à jour vis-à-vis des droits, lois, légalités. Se poser des limites et se donner les moyens de travailler toujours en équipes
- Faire apparaître l'importance de la prise en charge du patient par l'A .S

- Prise de conscience de certaines dérives causées par le quotidien et les habitudes des services
- La remise à niveau
- Faire reconnaître aux A.S. qu'elles ont un rôle important et qu'elles ont un droit de décision, proposition et intervention autour du patient et elles peuvent décider qu'elles ont-elles aussi des priorités
- Remise à niveau théorique et pratique
- Ce stage m'a permis de bien comprendre mon rôle en tant qu'aide soignante et surtout ma collaboration avec les I.D.E.
- Se resituer en tant qu'aide soignante, les responsabilités que peuvent nous apporté chaque acte
- Tout ce qui concerne ma fonction dans l'établissement
- Cette formation aurait du se faire avec les I.D.E.
- Les rôles et fonctions de l'A.S. dans le service et certaine technique qui relève au rôle A.S. que je ne connaissais pas. La position de l'A.S. par rapport à l'I.D.E.
- D'écouter ses collègues, leurs vécus. De mettre au clair le travail de l'A.S. en collaboration avec l'I.D.E.
- Rappel des limites d'une A.S. dans son rôle
- La possibilité de faire ce que je sais et pouvoir dire non quand je ne peux pas. Rappel de notre rôle
- Prise de conscience de la nécessité de prendre du temps pour soi aussi bien dans la vie professionnelle qu'en-dehors
- En cas de stress nous avons appris les respirations et les gestes à faire
- La relaxation par la respiration. L'auto massage
- Apprendre à se relaxer avec des méthodes simples comme la respiration
- De bonnes réponses à toutes les questions et tous les moments qui nous apportent du stress. Une bonne approche des massages et de toutes les méthodes de relaxation
- A vaincre ce stress que l'on subi au quotidien. Pratiquer les différentes méthodes pour le gérer. Respiration + massages de bien être et de détente
- Compréhension, échanges des vécus et de point de vu
- « avoir mal » n'est pas normal, ce n'est pas dû à l'âge. La communication et les décisions collégiales sont essentielles
- Mettre en place des actions de prise en charge avec évaluation de la douleur. Sensibiliser l'équipe médecin I.D.E. et A.S.
- Contribuer à atténuer la souffrance, et apprendre à accompagner comme il se doit les personnes en fin de vie
- Accompagner au mieux les personnes en fin de vie + atténuer les souffrances
- Prise en compte globale du patient
- La faisabilité de la prise en charge face à la douleur, l'approche globale de la PEC
- Rappels utiles, vision globale de la problématique, informations sur les outils d'évaluation inconnus
- Ce stage m'a permis de mieux cibler la douleur de la personne malade, de mieux transmettre oralement et par écrit mes ressentis par rapport à la douleur du patient
- Nous avoir éclaircis sur le mot « douleur »
- La prise en charge globale du patient est essentielle, l'équipe pluridisciplinaire devrait en tenir compte davantage
- Approche globale du patient et pas seulement de sa douleur, explications et supports pour pouvoir détecter un patient douloureux
- Apprendre à quantifier la douleur dans la prise en charge globale du patient, remise à jour des différentes thérapeutiques ou autres méthodes
- Ce stage m'a permis de prendre conscience que la prise en charge de la douleur ne correspond pas uniquement en une thérapeutique mais une approche globale de la personne soignée
- Permettre de se repositionner par rapport à la PEC de la douleur
- Les fonctions de l'A.S.
- Remise à niveau du rôle aide soignante dans ses compétences et responsabilités
- Théoriquement travailler avec mes collègues supérieurs en binôme est une bonne chose mais tant que mes collègues n'auront pas eu cette formation ce sera un peu difficile
- Mise à niveau en rappelant le rôle et la fonction d'une aide soignante. Compétences et responsabilités
- Nos droits et les droits des patients. Le rôle précis de l'A.S. et où s'arrête notre rôle. Faire attention au secret professionnel et où cela peut nous emmener

- Ce stage permet de « remettre en place » les droits et surtout les devoirs de la profession d'aide soignant. Il est important que chaque soignant se remémore son devoir. Le respect qu'il doit à chaque patient. Respect et dignité.
- La fonction d'aide soignant, ses responsabilités
- Le vrai rôle de l'A.S., ses fonction, ses responsabilités
- Une meilleure connaissance de la fonction aide soignant, une remise à niveau sur tous les points législatifs de la profession
- Mise à jour sur les compétences et l'activité en délégation de l'infirmière
- De nous rappeler nos compétences liées à notre fonction
- Une remise en cause de la fonction, des choses non possédées ou oubliées, des éclaircissements importants
- Aide à se recadrer dans sa fonction
- Cela m'a permis de revoir l'ensemble de rôle de l'aide soignante, ses limites des fonctions. Les débats entre professionnel
- La législation du travail
- Isolement, le tri des déchets
- Les connaissances de la formatrice par rapport à tous les sujets abordés et les questions des participants. J'ai appris beaucoup pour le quotidien des soins
- Avoir un rappel pour la bonne continuité des soins et les maladies nosocomiales
- L'importance du lavage des mains. L'histoire de l'hygiène
- Plus de connaissances dans mon domaine
- Echange de bons procédés. Informations. Apports de connaissances en hygiène hospitalière
- Connaissances de tous les secteurs
- Permet la remise en question de notre travail
- CAT pour la lutte contre les infections nosocomiales dans notre établissement
- Interactivité. Partage des connaissances
- Beaucoup de connaissances. Hygiène très approfondie
- Ecologie, rappel, isolement
- Rappel de la grande mesure d'hygiène hospitalière, nouvelles mesures et informations
- Le lien entre l'évaluation et le projet de vie individualisé ou de service
- Le livret pédagogique pour la grille AGGIR, le descriptif de PATHOS et de l'outil GALAAD
- Découverte de GALLAD, documents écrits qui vont servir de support
- Confortée sur une première application
- Affinement de la grille AGGIR, appropriation de l'étude GALAAD
- Meilleure connaissance de la grille AGGIR et l'association de GALAAD afin de la présenter à l'équipe pour améliorer la finalité des soins et la prise en charge
- Lecture plus pertinente des outils à utiliser et possibilité de faire des liens indispensable (AGGIR – GALAAD)
- Document écrit : permet de bien intégrer l'outil
- Mieux connaître et approfondir la douleur. Etre davantage vigilant et plus à l'écoute afin de prodiguer les soins de qualités
- L'observation pour mieux cibler la douleur. Revoir les divers types de douleurs et les divers moyens pour soulager. Réactualiser les connaissances. Echange du groupe + bonne humeur de tout le groupe. Convivialité
- Evaluation de la douleur avec les « outils »adaptés. Nécessité de mettre en place des protocoles individuels
- Meilleure compréhension du fonctionnement personnel et professionnel des infirmières
- Pointer les différents types de douleurs, les façons de les aborder. Insister auprès des médecins pour avoir des prescriptions d'antalgiques plus appropriés
- Etre plus rigoureuse dans la prise en charge de la douleur en utilisant les grilles d'évaluation. Exiger de la part des médecins une traçabilité écrite
- Une attention plus grande à la douleur chez la personne âgée
- La prise en charge face à la douleur des patients âgés, des infirmières, du médecin
- Qualité de l'échange. Bonne ambiance. Enrichissement. Développer l'observation, la rigueur. Détailler davantage les transmissions
- Maltraitance – bientraitance / bienveillance : comprendre nos actions au quotidien, s'apercevoir de la limite infime pour basculer dans la maltraitance

- Définir les différentes notions maltraitance, bientraitance et bienveillance, en quoi se manifestent-elles ?
- J'ai appris à faire la différence entre maltraitance – bientraitance et bienveillance
- Cette formation est complète et très enrichissante, elle permet de nous remettre en question dans nos actes de la vie quotidienne
- Se rendre compte de ce qu'est la maltraitance, formation très intéressante qui permet de se remettre en question
- Comprendre ce qu'est la maltraitance et où elle commence ? Cela était pour moi l'essentiel pour le quotidien de mon travail.
- Connaître les mots « maltraitance », « bientraitance » et « bienveillance » dont j'ignorais toutes les données
- On prend conscience de ce qu'on fait déjà et qui est bien mais aussi de ce qu'on croit bien faire
- M'a permis de m'éclairer au sujet de mes doutes et confirmer ma façon de travailler
- Savoir se remettre en question, bien limiter le terrain professionnel
- Réponses sur l'attitude à avoir pour être dans la bientraitance. Une remise en question de sa façon de se comporter
- J'ai appris plusieurs choses
- La maltraitance et la bientraitance
- Des remises en question par rapport au comportement qu'on peut avoir par moment
- Cette formation m'a permis de me remettre en question et m'a appris plus de choses que je ne pensais
- J'ai appris beaucoup de choses
- Merci
- Une remise en question
- Une démarche d'amélioration pour améliorer la qualité de vie
- Etude de cas concrets
- Que certaines choses dans mon travail sont bien faites et d'autres à améliorer
- Plus de conscience des améliorations à apporter en équipe pour le bien être des résidents
- Etude de cas concrets
- Prendre conscience de notre propre comportement
- Etude de cas concrets et une remise en question
- Remise en question
- Très intéressant
- La définition de la maladie d'Alzheimer, comment se comporter face aux personnes atteintes par cette maladie
- Mieux connaître et approcher la maladie avec un autre regard, pouvoir comprendre certaines choses
- Comprendre comment approcher et accompagner des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer
- Comprendre les patients et savoir comment les aborder
- Définition de la maladie, ses atteintes
- J'ai apprécié la formation, je me sens plus forte pour intervenir dans certaines situations, je comprends mieux la maladie et les attitudes à avoir
- Elargissement des connaissances de base afin de pouvoir mieux cibler la relation avec la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer
- Beaucoup de petites choses à faire et qui ne coûte rien
- Stage très instructif
- Pouvoir développer ce qu'on a appris dans notre lieu de travail
- Techniques +++
- Beaucoup d'apprentissage
- Très enrichissant
- Techniques effectuées +++, bonne pratique
- Stage enrichissant ayant apporté de nombreux exercices pratiques
- Très satisfaisant
- Gestes faits tous les jours
- Des postures et différentes techniques ergonomiques
- J'ai beaucoup appris
- Les apports concernant le management
- Apports sur le management d'une équipe

- Apporte des outils de management : comment mener une réunion, les pièges à éviter, conseils pour se positionner. Ce stage va permettre de mettre en place des actions sur le terrain
- Recadrer les missions. Apport d'outils pratiques, échanges productifs quand aux expériences, aux vécus des participants. Mieux se connaître
- Apport sur la méthode. Fourniture d'outils sur le terrain. Convivialité et partage
- Les échanges au sein du groupe ont permis de nous apporter des expériences professionnelles, de nous mettre en situation et de nous projeter vers l'avenir plus sereinement
- Manager une équipe
- Mener une réunion, apprendre à se positionner, fixer ses limites
- Mieux connaître les missions de l'IDE référente. Apprendre à se positionner face à son équipe. Remise en question de soi
- Savoir se positionner. Règles de management
- Clarification de notre mission. M'apercevoir que les problèmes rencontrés sont à peu près les mêmes partout. Une force pour imposer mes points de vue et mes demandes
- Les missions de l'IDE référente, les cas concrets, les échanges, les orientations et méthodes de management
- Définition de la bientraitance et de la maltraitance, remise en question de nos pratiques professionnelles
- Remise en question de soi-même en ce qui concerne ses propres pratiques professionnelles (son savoir faire)
- A permis de soulever des problèmes, des solutions ont été suggérées, à mettre en pratique car possible à appliquer
- Beaucoup de remise en question, apprendre de nouvelles méthodes de travail
- Remise en question personnelle/professionnelle. Se rendre compte de ce que nous faisons sans s'en rendre compte
- Permet de nous remettre en cause, de progresser dans notre travail, de voir ce qu'il va et ce qui ne va pas
- Moyens (communication, supports) pour améliorer son travail, se remettre en question, partager l'expérience des autres
- Réfléchir à certaines solutions face à des problèmes rencontrés pendant notre travail
- Apporter un regard neuf sur notre pratique quotidienne et donc réfléchir à notre comportement
- Acquisitions personnelles + équipe de soins – échanges
- Beaucoup d'échanges, formation permettant d'appliquer rapidement nos connaissances « sur le terrain »
- M'a permis de voir l'accueil d'un point de vue plus large que celle que j'effectuais jusque là, que cela fonctionne avec toute l'équipe pluridisciplinaire
- Enrichissement personnel, beaucoup d'échanges, idées nouvelles applicables sur le terrain. Remise en question de nos pratiques « remotivation » personnelle
- Le savoir être, le savoir faire de l'accueil
- Approfondissement par rapport à l'accueil, formation riche du fait des différents services représentés, des différentes fonctions et le déroulement de la formation
- Les apports essentiels sont : les échanges des différents stagiaires et le formateur
- Les échanges avec les personnes d'un autre établissement, une amélioration de l'accueil dans notre établissement
- Des échanges avec un autre établissement, une amélioration de l'accueil dans notre établissement
- Une conception éthique de l'accueil, une remise en cause des pratiques en cours, des pistes de réflexion pour l'amélioration
- La façon de faire un massage, de savoir utiliser les différentes huiles essentielles. La base (coupe cheveux)
- Perfectionné les massages afin d'apaiser les résidents
- Apprendre à faire des massages avec des huiles essentiels. Faire des brushings et des mises en plie.
- Ce stage m'a donné les apports essentiels pour améliorer l'exercice de ma fonction d'A.S.
- Pour moi je trouve que c'est une formation très intéressante au niveau de notre travail, des mesures d'hygiène
- Bonnes discussions avec la formatrice qui nous a donné beaucoup de clefs pour pouvoir progresser
- Très bonne formation, très enrichissante
- Précisions et rappels des techniques toujours intéressant à rappeler
- La mise en place des protocoles
- Importance de la tenue règlementaire

- Les protocoles étudiés
- Avoir des protocoles
- Savoir se comporter avec les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer
- Personne âgée et démence. Les besoins de la personne âgée. Redéfinition des processus de vieillissement et les particularités de la communication avec la personne âgée
- La fragilité de la personne âgée. Prendre soin de la personne âgée démente et atteinte de la maladie d'Alzheimer. La notion de perte, de deuil. L'accompagnement
- Les apports théoriques sur les besoins spécifiques et le fonctionnement de la personne âgée (ce qui fait le sens de sa vie etc.) + les apports sur la démence et comment aborder des personnes démentes lors des soins sans les braquer
- L'écoute, la patience, la compréhension. Comment agir et essayer de trouver les meilleures solutions pour que tout se passe pour le mieux, autant pour le patient que pour le soignant
- Le stage m'a permis de mieux comprendre et connaître le patient âgé, surtout pour les personnes âgées démentes et Alzheimer
- Ce stage va me permettre de mieux comprendre certaine pathologie chez la personne âgée. A avoir une meilleure approche
- Aide pratique pour rentrer en contact avec les personnes démentes
- Aider la personne âgée par la connaissance de ce qui donne un sens à sa vie. Comment aborder la démence de la personne âgée (par les gestes, regard…)
- Mieux savoir soigner la personne âgée, mieux comprendre la personne âgée dans sa globalité, mieux pouvoir aborder la personne âgée démente grâce a un changement de comportement de ma part.
- Partager les différents vécus de la nuit des autres structures, à savoir, réagir en situation d'urgence. Se connaître par rapport à son rythme de sommeil et à ses besoins
- Remise en question sur le travail de nuit. Organisation du temps de sommeil et de récupération. Relation des résidents et du personnel la nuit
- Le partage du vécu du travail de nuit
- Compréhension du rythme du corps
- L'échange verbal des différentes institutions
- Les échanges verbaux des différentes tâches du travail de nuit avec d'autres collègues des différentes structures. Comment gérer son stress et récupérer le sommeil
- De me connaître et de faire face à la récupération du sommeil
- Un complément, une aide pour notre travail au quotidien. Une vision différente pour certains moments que l'on doit vivre
- Les exemples concrets que j'ai entendu, que la formatrice soit du même milieu que nous. Meilleure connaissance de la maladie
- Ce stage a permis de mieux comprendre le trouble du comportement lié à cette pathologie, de mieux comprendre ce que la personne ressent en vivant dans une structure par rapport a sa vie antérieure à son domicile
- Prise de conscience par rapport aux actes accomplis. Déculpabilisation. Réponse à des questions sensibles
- Un échange de pratiques donnant des réponses aux questions
- Ce stage m'a apporté un regard et un recul dans mon accompagnement auprès des personnes âgées
- L'expérience de l'autre et les témoignages vidéo. Comprendre les maladies du type "Alzheimer"
- Apprentissage des nouvelles techniques de réanimation. Utilisation DSA. Rappel important sur les mobilisations lors des chutes
- Conformation de la pratique en cas de fausse route. Constitution du matériel d'urgence. Nouvelles manipulations RCP et du DSA
- Gestes plus appropriés, utiles pour la prise en charge d'une urgence gériatrique
- Utilisation du DSA
- Les conseils
- Me remotiver dans mon service
- Conseils et formation sécurisante
- Les exemples cités par l'intervenante
- L'expérience et les connaissances de l'animatrice
- Reprendre confiance en soi pour exercer mes capacités au travail
- Sujet qui me passionne depuis longtemps, ce stage permet une ouverture nouvelle sur soi

- La relation d'aide
- Reprendre confiance, savoir dire, parler, réagir
- Les outils essentiels et les démarches afin de dénoncer les situations de maltraitance – Faire la part des choses entre maltraitance et bientraitance – Prendre conscience des situations à risque de basculer dans la maltraitance
- Des connaissances approfondies du mot maltraitance
- C'est une remise en question permanente, tous les jours dans les actes de notre profession
- Une remise en question globale sur maltraitance/bientraitance. Essayer de mieux gérer ceci au quotidien
- Savoir mieux reconnaître les actes de maltraitance et pouvoir faire appliquer la charte de la bientraitance
- Faire face à la maltraitance et y remédier dans la mesure du possible. Savoir et pouvoir en parler en équipe
- Les témoignages, le vécu de chacun, les expériences des plus anciennes
- L'échange entre chaque professionnel de la santé
- Intéressant particulièrement dans le cadre d'une réflexion pluridisciplinaire dans l'établissement
- Groupe pluridisciplinaire, permet de bons échanges. Evolution des pratiques. Réflexions
- Nous recentrer en tant que professionnel de santé sur la qualité et prise en charge de la personne malade
- Parler de notre vécu, me partager avec les autres professionnels. Essayer ensemble de trouver des solutions aux différents problèmes
- Une meilleure prise en charge de la douleur, de la fin de vie et également lors d'agressivité des familles
- L'expérience de chacun, les connaissances et expériences du formateur, la bonne participation du groupe
- L'apprentissage de l'écoute active et de la communication entre professionnel, des émotions, des peurs ressenties. L'importance de créer et de se réunir en équipe pluridisciplinaire pour pouvoir avancer et faire une prise en charge globale
- Une meilleure prise en charge pour la douleur et l'accompagnement en fin de vie, ainsi que l'approche pour les soins palliatifs
- Lois et supports, documentaire
- Mobilisation des membres, relaxinésie à adapter dans l'accompagnement des personnes âgées, massage assis minute et debout pour le personnel et les personnes âgées
- Apprentissage personnel +++, relationnel et contact possible à retransmettre sur le terrain (collègue-patients)
- Apport professionnel qu'on peut mettre en place tout de suite auprès des résidents
- Les apports essentiels de ce stage sont l'utilisation de ses mains afin d'apporter le maximum de confort envers les patients
- Découverte des différents massages, mise en confiance du groupe
- Le toucher, très bonne formation
- Les apports essentiels sont de considérer le massage comme un vrai moment de bien être et une façon de communiquer autrement
- Savoir comment procéder pour faire un massage
- Avoir pris des touchers détente pour pouvoir un peu soulager la personne âgée dans certaines positions
- Meilleure connaissance de nos corps et de nos capacités ; prise de conscience du mieux être qu'on peut apporter relativement facilement aux collègues comme aux résidents
- Apprentissage de la technique, relationnel groupe (le toucher – tous les ressentis – donner – recevoir)
- Valeur énergétique des repas mixés
- Varier les aliments pour les régimes mixés, diversité
- Diversifier les produits à mixer et leur texture
- Diversité des produits
- Le mélange des produits et des saveurs trouvées à la finition du mixé
- Améliorer les mixés et les moulinés
- Elaboration de repas avec plus de saveur, texture plus agréable
- Découverte des méthodes de travail avec surtout des aliments qui n'étaient pas travaillés dans notre cuisine (ex : mousseline de poireaux)
- Mieux comprendre et s'occuper des patients âgés
- Savoir pallier de manière satisfaisante les situations et comprendre ces situations
- Les apports essentiels me permettent de me remettre en question dans mon activité professionnelle
- Beaucoup de connaissances nouvelles, beaucoup d'approfondissements, beaucoup de dialogues. Formation très enrichissante et une remise en question sur certain sujet

- Les échanges entre collègue sont bénéfiques. Cela nous remet en question, afin d'avancer chaque jour positivement, sur des pathologies tellement complexes (Alzheimer, etc.)
- Cela me permet de me remettre en question sur mes attitudes
- M'a permis de me remettre en question, de me remémorer certaines choses déjà apprises, de pouvoir échanger entre collègue
- Partager les expériences vécues de chaque soignant afin d'évoluer. Savoir ce qu'il faut faire lorsque l'on est face à quelqu'un qui est atteint de la maladie d'Alzheimer ou en fin de vie.
- Convivialité dans le groupe, expérience de chacun
- L'interactivité du groupe qui nous a permis d'apprendre également de nombreuses infos, étant donné la différence des approches de chacune
- Le comportement à avoir envers les personnes atteintes de la Maladie d'Alzheimer. Ainsi que l'interactivité du groupe
- Les aspects relationnels avec les pensionnaires atteints par cette maladie, cette formation m'a permis d'avoir des réponses , des réactions plus adaptées face aux situations
- Confrontation entre vie professionnelle (expériences) et théorie. Apports personnes des autres stagiaires : définir une stratégie de groupe
- Apprendre encore plus
- Les objectifs, les actions, tout le contenu du projet de vie
- Les apports pratiques du stage, les réflexions qui pourront servir de modèles
- Projet de vie beaucoup plus clair que le but des référentes
- Elaboration du projet de vie personnalisé
- Le bien être de chaque résident
- Travail de groupe très apprécié, beaucoup d'étapes m'ont permis de vouloir mettre plus mes acquis en fonction
- Très satisfaite d'avoir participé à cette formation qui a été pour moi très constructive
- Des points importants pour une bonne prise en charge d'un nouveau résident et de sa famille ; Et surtout beaucoup de choses pour une bonne remise en question de chacun (personnel)
- Modifier l'accueil pour améliorer sa qualité, améliorer la communication et la cohésion des équipes
- Créer un recueil
- Approfondissement des connaissances déjà acquises, échanges avec d'autres collègues
- Comment réaliser un accueil optimal et des relations soignants/soignés – comment s'impliquer dans un travail d'équipe, gérer les conflits
- Avoir une meilleure approche sur l'accueil
- Créer un recueil de données
- Améliorer mes acquis, mon expérience
- Révision des acquis et apprentissage de nouveaux comportements
- Des techniques de manutention adaptées à diverses situations rencontrées sur le lieu de travail
- Perfectionnement des techniques apprises en manutention. Meilleure installation des résidents au lit. Regroupement de donner sur les besoins en matériel et en kiné
- Vérification des acquis de techniques de manutention dans la pratique quotidienne
- Le bien être des résidents, et éviter de leurs faire mal
- Prendre soin de soi et des autres, savoir écouter et entendre
- Savoir comment communiquer avec les autres, le respect de soi et des autres
- Avoir une meilleure communication, respect de l'autre, éviter les conflits (les régler dans de bonnes conditions)
- Calme – franchise
- Rencontre professionnelle – amorce des résolutions de compréhension des difficultés de mener un groupe
- Apports théoriques de base sur la communication verbale et non verbale et sur la gestion des conflits
- Communiquer et écouter
- Ecoute, reformulation des questions – Travail d'équipe
- Mieux communiquer en équipe de travail
- Dialogue – parler – communication (2 stagiaires)
- Apprendre à mieux communiquer
- Mieux communiquer avec ses collègues, dire ce qu'on pense clairement
- Il faut que les choses bougent…

- Ecoute + communication = tolérance
- Ecoute et communication
- L'apport de ce stage est d'apprendre à mieux communiquer en équipe
- Le « je » - la colère non violente
- Savoir communiquer
- Le bien être de soi et de l'autre
- Prendre son temps pour mieux dialoguer, comprendre ses collègues, savoir prendre du recul par rapport aux situations auxquelles on fait face
- Apprendre à mieux communiquer avec les autres
- La communication = la tolérance
- Comprendre les différents aspects de la communication en groupe
- Changer notre comportement, avoir confiance
- Essentiellement une prise de conscience
- Connaissance d'outils pour la gestion des conflits inter-équipe
- Apports théoriques complet, détaillé sur la communication au sein des équipes
- L'écoute, la compréhension, l'aide, la tolérance vis-à-vis d'une équipe
- Espoir que la communication entre les services s'améliore, qu'il y ait plus de respect par rapport aux grades et au travail effectué par chacun
- Meilleure perspective de la communication
- Ecoute + communication + tolérance
- Pouvoir ouvrir certaines portes par la suite
- De bien définir ce que c'est que la maltraitance, les limites, l'acceptable et l'inacceptable et surtout les droits des personnes âgées
- Pour moi, ce stage m'a beaucoup apporté sur la maltraitance, tout simplement les définitions de la maltraitance envers toutes les personnes
- Savoir la définition exacte de la maltraitance. Les différents cotés de la vie où la maltraitance peut touchée la personne âgée
- Me permettre de mieux connaître et comprendre la personne âgée
- Comment réagir dans certaines situations. Se remettre en question. La réflexion
- Trouver des solutions, améliorer le quotidien, échanges entre les équipes ASL et AS
- Ce stage m'a éclairé sur les réactions que je devrais avoir si un jour, je vis ou vois une situation de maltraitance
- Une meilleure compréhension des problèmes et points de vue des autres
- Une meilleure compréhension des problèmes des diverses équipes pluridisciplinaires
- Mieux comprendre la personne âgée dans sa démence
- De très bons conseils, une bonne écoute et cela m'a permis une remise en question ainsi qu'une évolution certaine
- La confiance dans la relation du formateur qui est très bonne
- Les techniques et le confort pour le personnel et les personnes âgées
- Révision des acquis et un meilleur approfondissement des techniques
- Nous sommes allés en chambre voir les pensionnaires posant des problèmes au niveau manutention, cela nous a permis de nous mettre en situation réelle
- Un bon rappel des 3 journées
- Apprendre à travailler en équipe, utiliser les bons gestes
- Très intéressant mais une journée c'est trop court
- Très bon rappel des techniques
- Rappel des techniques et adaptation au lieu de travail
- Connaître les différents types de douleur, les analyser et y remédier
- Les méthodes pour aborder la douleur au sein de mon travail, va me permettre d'être beaucoup plus attentif auprès des résidents, de pouvoir évaluer plus facilement son mal être et de mieux comprendre ce qu'il ressent
- Apprendre à mieux cerner la douleur chez la personne âgée. Prévenir la douleur (anticiper)
- Le pourtour de la douleur et comment y remédier
- Méthodologie de mise en place

- Pour une meilleure prise en charge de la personne âgée, recentrer sur ses habitudes de vie et soins et nommer un référent AS – ASH
- Concrétisation d'une démarche mise en route depuis plusieurs années
- La méthodologie, le retour systématiquement sur nos expériences et notre vécu pour rebondir positivement
- Support et méthodologie
- Méthodologie de création d'un outil institutionnel
- Méthodologie et support
- Aspect règlementaire, méthodologie d'application, découverte de documents
- Finaliser le projet de soins, nous sommes à ce jour à l'étape d'essais, la construction du document est à 95% terminée
- J'ai déjà effectué des transmissions ciblées dans d'autres établissements quand j'étais étudiante et cela me conforte dans l'envie de mettre en place ces transmissions ciblées au sein de cet établissement pour une meilleure prise en charge, cohérence et organisation au sein des services de soins
- Réfléchir sur notre rôle d'IDE et être cohérente dans les soins pour les résidents et avec l'équipe soignante
- Recentrer la définition du mot « transmission ». Reparler du raisonnement clinique
- Mise au point, remise à niveau. Permet de voir ce que l'on peut mettre en place pour améliorer et éclaircir le suivi des patients
- Nouvelle façon de travailler
- Première approche des transmissions ciblées pour quelques infirmières
- Cette formation m'a beaucoup apporté par rapport aux transmissions ciblées. Très enrichissante d'un point de vue professionnel
- Comprendre l'utilité des transmissions et le suivi (résultat) de celles-ci
- Prise de conscience par rapport à la mauvaise rédaction des informations inscrites dans les dossiers des soins. Manque de suivi
- Mettre en avant notre métier, notre rôle en partant sur des bases solides, une meilleure coordination d'équipe pour une même conception des soins
- Repositionner notre propre rôle d'IDE. Permettre de mettre des mots sur des gestes et des soins habituels
- Cohésion et cohérence de l'équipe soignante. Travail dans une dynamique de groupe et dans un projet de vie pour chacun des résidents. Importance de la formulation de la cible et de la traçabilité
- Toujours se perfectionner au niveau des gestes et postures utiles dans mon métier. M'aider à continuer mon métier dans les meilleures conditions
- Des techniques que je vais pouvoir appliquer. Ménager mon dos
- De bonnes techniques de manutention par rapport aux résidents, pour leurs bien être mais aussi pour le notre
- Techniques, cadre de la formation appréciable
- Voir d'autres gestes et élaborer ou appliquer auprès de nos résidents
- Avoir appris différents postures pour manipuler des résidents et pour leur bien être ainsi que le notre
- A améliorer certaines de nos techniques et à soulager mon dos. Avoir beaucoup plus de facilité lors des manipulations
- Avoir appris différentes façons de manipuler les résidents, pour le confort de celui-ci ainsi que du notre
- Un contact meilleur avec les résidents, un autre regard au quotidien
- Par rapport aux massages effectués, je peux maintenant ressentir ce que les résidents vont ressentir et je trouve cela très positif
- Manière de faire et d'utiliser son propre corps pour masser l'autre
- Toucher et détente
- Intégrer le toucher en douceur dans le soin
- N'ayant pas été formé par rapport à la mort, toutes les informations apprises durant ce stage me semblent essentielles
- Relations familles/résidents (communication) – Les soins palliatifs
- Les apports essentiels de ce stage : accompagner la personne en fin de vie correctement, dignement. Comprendre la colère ressentie par certaines familles
- Permet de mieux comprendre la famille des personnes en fin de vie, d'apprendre à mieux voir quels sont les besoins et les priorités de ces personnes et de mieux comprendre leurs comportements vis-à-vis des soignants

- Comment parler à la famille d'une personne en fin de vie et de comprendre le comportement, de pouvoir maintenant réagir à leur comportement. Comprendre ce que ressentent les personnes en fin de vie (les différents stades dans lesquels elles passent)
- La compréhension, le concret
- Réflexions. Remise en cause. Revoir les théories. Reprendre confiance. Analyse des situations. Mieux appréhender cette partie si difficile de notre métier. Mieux appréhender les décès passés et à venir dans la vie privée
- Un récapitulatif
- Les apports essentiels de ce stage est d'avoir pu revoir les gestes essentiels de manipulation
- Savoir certaines techniques qui n'étaient pas entièrement acquises
- Apprendre les bonnes techniques
- Se remémoriez les gestes et postures
- Les techniques sont très enrichissantes ! un très bon rappel
- Tout me parait essentiel dans ce stage, très enrichissant
- Pratique immédiate, remise à niveau, possibilité de répéter les gestes plusieurs fois. Bon contact avec l'intervenante. Poser des questions
- Je pense que ce stage va m'aider pour déplacer la personne âgée en ma fatiguant moins qu'avant
- Rappels des transferts lit-fauteuil ou debout-couché et aide à la marche
- Manutention essentielle aux bien être des résidents et du personnel
- Stage très instructif
- Ce stage facilite la prise en charge des résidents pour leurs bien être et le nôtre par les différentes manipulations
- J'ai beaucoup appris sur la manutention
- Adopter de bonnes méthodes pour être efficace et exemplaire
- La pratique des conditions réelles avec les résidents
- Savoir se positionner de manière à ne pas se faire mal et de manière à bien manipuler les personnes âgées
- Remise de niveau des acquis
- Révision des moyens de faire les transfères (seul et à 2) lit-fauteuil, fauteuil-lit. Rehaussement dans le lit et dans le fauteuil, passage couché-assis au bord du lit
- Reconnaître la douleur et croire ce que nous dit la personne qui souffre
- Beaucoup de bons conseils pratiques à mettre « facilement » en application au niveau du service
- Cela m'a permis de clarifier les possibilités que nous pouvons avoir pour prendre en charge un patient douloureux de manière efficace lorsque la disponibilité médicale est limitée
- Importance de la prise en charge de la douleur, elle existe et il ne faut pas l'ignorer. Importance de l'après décès (soignants / familles)
- Peut être mieux remplir la feuille Doloplus, à voir dans la réalité de tous les jours
- Cela m'a permis de pouvoir mieux prendre en charge la personne malade, en écoutant ses attentes (douleurs) et la souffrance des familles
- Questionnement sur les pratiques et procédures à mettre en place
- Sur la distribution des médicaments
- Exemples de protocoles
- Faire des procédures ! mais je le savais déjà
- Positionnement de l'établissement après l'état des lieux. Quelques idées pour améliorer les pratiques et les protocoles
- Cela m'a apporté des idées supplémentaires pour mettre en œuvre dans mon service de soins
- Nécessité de rédactions de procédures écrites dans notre circuit du médicament
- Développer la rédaction des pratiques professionnelles
- D'avoir rencontrer des soignants exerçants la fonction de tuteur, le partage des vécus et les conseils dans certaines situations
- A permis de décanter un peu cette réforme 2009 qui va se mettre en place. Cela nous permet de mieux définir nos rôles (tuteur, référent…) A permis un échange avec d'autres professionnels, nous a donné des bases pour nous permettre de formaliser des outils à mettre en place pour optimiser l'encadrement des étudiants
- Analyser les situations

- Comment mettre en place un bon encadrement des stagiaires, les rendre autonomes et professionnels. Savoir mieux évaluer
- La notion de tuteur et de référent. La mission qui nous attend d'ici quelques mois face aux étudiants infirmiers. L'attention aux mots utilisés et au sens des mots
- L'analyse réflexive
- Cela m'a permis de mieux cerner ce qui est attendu des professionnels par rapport à la fonction de tutorat
- Stage très bénéfique, bon groupe. Ce stage a répondu à mes attentes, bonne dynamique grâce à l'animateur formateur. Merci
- Une bonne révision, enrichissante adaptée à notre milieu professionnel
- Formation de 3 jours très enrichissante et intéressante. Très bon formateur
- De nouvelles techniques de manutention. Prévention « mal de dos »
- Ce stage m'a permis de faire de la manutention avec mes collègues. Etre formé par un kiné, apporte à la formation du concret
- Rappel sur les techniques de manutention. Mise en pratique. Repris par le formateur pour mieux faire
- Améliorer mes connaissances et surtout mes capacités à manipuler la PA sans lui faire mal et sans me faire mal
- Des bonnes techniques de détente et de toucher-massage qui sont très bien adaptées pour certaines personnes âgées
- Bien-être, apprendre à se détendre et à détendre l'autre, apprécier et faire apprécier le toucher
- Connaissances des techniques de massage, l'importance du toucher dans les relations soignants/soignés
- Comprendre et employer premièrement les bons termes qualifiant cette approche, mettre en place au moment de la toilette les bons gestes de détente, avoir une meilleure approche du toucher
- Très satisfaite de cette formation, j'ai appris beaucoup de choses et surtout me détendre
- Ce stage m'a appris à me détendre et à avoir une autre approche avec les résidents
- Ce stage m'a appris à me détendre et me donner des capacités pour développer les massages
- Approfondir mes connaissances, revoir nos responsabilités et connaître nos droits
- Actualisation des connaissances concernant le champ des compétences de l'A.S., et ses responsabilités
- A pouvoir se positionner en tant qu'aide soignante et ne pas faire de glissement de tâche entre l'infirmière et l'aide soignante
- Elargir mes connaissances, avoir une idée sur l'ensemble de nos droits et revoir nos responsabilités
- Echanges, communication, recadrage de nos rôles et fonctions
- La façon e faire mon travail. Ce que je peux faire et ne pas faire
- Une remise au niveau de certains actes pratiqués
- Les sujets abordés vis-à-vis des compétences et de la responsabilité de l'A.S.
- Les différents sujets sont tous importants et doivent être connus
- Tout ce qui relève de la compétence et de la responsabilité est important à connaître
- La précision du travail effectué par l'A.S. Les lois. Savoir dire non. Prendre du recul vis-à-vis de l'affectif
- Dialogue intéressant
- Déterminer le rôle de l'aide soignante, ainsi que les droits
- L'écoute de la part de notre intervenante et l'échange que nous avons pu avoir entre nous
- Dialogue et échanges intéressants
- Essayer de mettre le maximum de choses en pratique
- Mettre en pratique ce qu'on a appris et montrer aux collègues ce qu'on a appris
- L'hygiène
- La bonne pratique de l'hygiène, des règles de bonnes pratiques, de la mise en table des couverts, du service de table, présentation sur assiette
- Rappel des bonnes pratiques d'hygiène et application au mieux au quotidien
- Cette formation a été bénéfique
- Cette formation va me permettre d'approfondir mes compétences dans le domaine de la qualité du service
- Cette formation va me permettre de faire progresser la qualité du service au sein de la restauration, la formation était très intéressante
- Les apports essentiels est l'hygiène et le respect des dates des produits
- La connaissance des diverses pathologies des résidents, donc la façon de les déplacer
- Les techniques de la manutention, qui bien appliquées, nous évitent le mal de dos

- Les apports essentiels c'est que l'on peut préserver notre dos et limiter les maux en utilisant ces techniques sur le terrain. On sent la différence
- Revoir les apprentissages du début de stage et les effectuer, les repréciser. L'intérêt du verticaliseur chez un résident
- Une bonne position dès le départ de la prise en charge. Mettre la personne en sécurité et bien l'installer selon sa pathologie
- Une bonne position lors de notre manutention
- De savoir faire les bons gestes pour éviter de se faire mal mais également d'éviter de faire mal aux résidents en les manipulant
- Révision théorique de la physiologie de la colonne vertébrale et de sa fonction en manutention
- La remise en question sur notre façon de travailler et l'application des règles de bases pour préserver notre dos
- Gestes de manutention. Partager les informations
- Communiquer les informations
- Stage intéressant et utile
- Protéger son dos dans la vie de tous les jours
- Le rappel des techniques de manutention
- Revoir l'anatomie pour bien comprendre ensuite les pathologies liées au mal de dos. Avoir les postures afin de faire notre métier dans de bonnes conditions
- Avoir les bons outils pour éviter les erreurs, pouvoir gérer une situation difficile
- Les outils pratiquent à une bonne communication afin d'éviter tout conflit
- Les liens clefs qui peuvent nous aider dans certaines situations
- La gestion des familles dans différents domaines : les conflits, l'accompagnement, … La communication
- S'impliquer plus (contact famille). Ne pas prendre tous les problèmes pour soi (savoir prendre de la distance)
- Des moyens pour régler les problèmes avec les familles (à problèmes)
- Un projet d'intégration des familles. Des outils pour mieux communiquer
- Implication personnelle. Décryptage de situations vécues. Proposition de diverses pistes adaptées à chacun
- Comment se positionner par rapport aux résidents et leur famille. Comment répondre.
- Savoir comment prendre les choses qui sont compliquées
- Dans notre démarche d'améliorer les transmissions et notre travail, cette formation était essentielle pour redynamiser ce qui était en cours et mise en place
- Communication dans l'équipe. Mise en place d'objectifs communs dans le dossier des soins
- Pouvoir échanger oralement nos points de vue sur les sujets abordés
- La communication
- Le dossier soins
- Travail d'équipe, législation du travail, dossier médical
- Les limites de notre fonction, les conseils de communication
- Les précisions sur les actes de soins personnalisés, les précisions sur les dossiers de soins
- La préparation au passage du dossier patient en informatique
- Une meilleure approche des soins palliatifs, de l'attitude que le soignant doit adopter pour le bénéfice du patient mais aussi de sa famille et pour lui-même
- Apprendre à se respecter avant tout pour aider l'autre
- Importance de définir les besoins du patient lors de la visite à domicile
- Le dialogue
- Prendre confiance en mes pratiques professionnelles
- Les gestes qui sont important pour ne pas ma faire mal
- Des techniques et postures en milieu professionnel mais aussi dans la vie de tous les jours
- Modification de mon comportement pour diverses manipulations
- Se perfectionner pour pouvoir former d'autres personnes
- Exercices de mises en situations. Connaissance physique et physiologique du corps humain
- Prise en compte de son dos
- Différentes postures à adopter, les différents techniques pour ne pas se blesser (ou se fatiguer)
- Savoir se positionner pour porter, pousser, faire les bons gestes
- Aider à changer mes mauvaises habitudes au travail

- Savoir comment se tenir et porter des objets lourds ou pas. Comment se tenir dans la vie de tous les jours
- Satisfaisantes
- Déjà avoir les bonnes positions pour protéger son dos
- Avoir bien appris les gestes et savoir des choses
- Bien savoir verrouiller son dos, cela est très important même dans la vie de tous les jours
- Bien savoir les gestes
- Remise en question, réflexion
- La discussion, le ressenti
- Exemples concrets du terrain avec des points d'améliorations pouvant être réalisés et/ou utilisés dans notre travail quotidien
- La bientraitance, éviter la routine, nouvelles techniques pour la toilette
- Pistes à développer
- Communication par rapport à la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer
- La formatrice nous a donné des pistes afin de mieux aborder son travail personnel
- Meilleurs approche des personnes ayant la maladie d'Alzheimer
- Remise en question de nos façons de « prendre en charge » et de travailler ; apport de nouvelles méthodes
- L'approfondissement des connaissances de la maladie d'Alzheimer et comment réagir devant les personnes atteintes de cette maladie
- Une meilleure approche de la maladie, comprendre mieux les attentes des patients, tous les points attendus ont été abordés
- Mieux se rendre compte de la maladie
- Mieux comprendre les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et les aborder d'une autre manière
- Le ressenti, le vécu et les difficultés dans les différents services
- La communication et comment réagir par rapport à ces personnes, à leur comportement et à l'agressivité
- La communication, le contact, le regard, le sourire, un geste amical, essentiel pour les personnes atteintes de la maladie
- Mieux aborder la personne malade, ne pas oublier que c'est une « personne » à part entière et jusqu'au bout
- Une approche différente de pouvoir s'investir auprès de ces personnes
- Mieux aborder la prise en charge de la personne malade, réflexion sur le patient malade Alzheimer, respect de se dignité et penser qu'il est jusqu'au bout une personne
- Pouvoir préserver notre dos en manipulant les résidents avec sécurité et sans leur faire mal
- Ce que le stage m'a apporté, ce sont de nouvelles façons de manipuler les résidents et pour faire attention à mon dos
- Utiliser les bonnes méthodes de travail
- Nouvelles techniques, connaissances du matériel adapté à chaque situation
- Des méthodes de transfert sans se faire mal au dos et sans se fatiguer
- Apprentissage de nouvelles techniques et connaissance de nouveau matériel pour faciliter notre travail
- La pratique
- Techniques pour manipuler un résident sans se faire mal au dos
- Apprendre certaines méthodes qui me soulageront le dos
- Techniques pour ne pas se faire mal ainsi que le résident
- Tout, les gestes techniques surtout
- Renouvellement des connaissances
- Bien
- Remise à niveau des connaissances car il y a des changements rapides d'une année à l'autre
- Savoir et pouvoir aider les pompiers et pouvoir, peut-être, sauver des vies
- Très bon stage
- Apprendre à faire les bons gestes pour secourir. Savoir alerter
- Pouvoir mettre en pratique les bons gestes
- Bon comportement à avoir face à une situation. Savoir faire les bons gestes
- Ça m'a permis de faire des gestes qui me faisaient plus ou moins peur, cela me permettra de me rassurer
- La pratique, les explications bien précises
- Beaucoup de pratique (très important), explications simples et détendues avec le formateur
- Pour moi, tout est essentiel, tout est bon à savoir et surtout le massage cardiaque et l'utilisation du DSA
- Rappel de connaissances, plus d'assurance dans les gestes d'urgence

- D'autres connaissances, remise à niveau, meilleure prise en charge future pour une personne à secourir
- Travaux pratiques
- Savoir comment réagir, comment alerter, comment faire les points de compression, massage cardiaque
- Les pratiques dans les gestes d'urgence – L'ordre dans lequel doit être pris en charge une victime – rappel de penser à se protéger soi-même ainsi que l'entourage
- Les gestes principaux à effectuer en attendant les secours, comment alerter
- Nouvelles connaissances, remise à jour et pratiques bien expliquées. Bonne piqûre de rappel
- La théorie, bonne remise à niveau, l'importance de l'alerte et des renseignements à donner. Les bons gestes de première urgence – les exercices pratiques
- Les apports essentiels de ce stage c'est que j'ai beaucoup appris en manutention
- La facilité des transferts afin de ne pas soulever et de pouvoir protéger son dos. Le bien être des résidents lors des transferts
- Acquisition des gestes d'ergonomie et de manutention
- Revoir les gestes déjà appris
- De meilleures conditions de travail
- Piqûre de rappel
- Une prise de conscience de mon corps. Différence entre vitesse et précipitation. Bonne approche de la manutention
- Il faut prendre soin de soi et préserver son dos
- Différentes positions pour le dos, comment le maintenir
- Prise de conscience des risques. Bonne approche de la manutention
- De mettre en pratique les différentes manières de charger et décharger
- L'apport théorique pour pouvoir mieux mettre en pratique
- La manutention des charges
- La constitution de la colonne vertébrale (le fonctionnement). Position face à une charge
- Fonctionnement et constitution de la colonne vertébrale. Faire les bons gestes et prendre la bonne position face à une charge
- Soulever les cartons
- Approfondir les connaissances anatomiques, ce qui permet de chasser les idées, souvent fausses
- Une aide méthodologique
- Méthodologie
- Améliorer la qualité de vie et de soins des résidents. La remise en question de chaque membre du personnel pour pouvoir y arriver
- Ce stage nous a permis une bonne réflexion sur nos conditions de travail et surtout sur notre organisation de travail qui est à revoir
- Permettre une meilleure prise en charge de la personne âgée en institution afin de pouvoir lui apporter confort, sécurité… et rendre son lieu de vie le plus agréable possible. Meilleure organisation dans le travail
- La réorganisation afin d'effectuer un travail convenable en équipe en travaillant de la même façon avec des supports « protocoles » des objectifs à atteindre
- La remise en question de notre mode de travail. Ce stage m'a permis un échange avec les autres professions de notre E.H.P.A.D. (AS, ASH, IDE), ce qui est trop rare
- Cela m'a permis de voir mes capacités en manutention et d'apprendre quelques nouveautés. Cela m'a aussi permis de me détendre dans une bonne ambiance
- Ce stage est très intéressant et cela m'a permis de voir quelques techniques que je ne connaissais pas
- Très bien
- Ce stage m'a permis de voir les erreurs de manutention que je faisais et de m'améliorer
- Ce stage a été vraiment bien
- Ce stage est très bien
- Beaucoup de choses que je ne savais pas puisque je n'ai jamais fait de formation d'aide soignante et que je ne suis pas qualifiée
- Agir selon notre rôle et surtout dans la limite de nos compétences. Savoir où sont les limites de la fonction d'aide soignante
- Meilleures connaissances de ma fonction, notamment sur le glissement de tâches (IDE-AS), parler de cas concrets, notre vécu et ressenti

- Cette formation m'a apporté une meilleure vision des tâches qui incombent aux différents postes présents dans la clinique en particulier à ma profession
- L'expérience professionnelle de la formatrice pour analyser des situations et mettre en application sur le terrain
- Se positionner en temps qu'aide soignante. Ne pas déborder sur nos tâches quotidiennes
- Les différentes façons de faire les massages
- Beaucoup appris pour donner aux autres
- Nouvelles connaissances afin d'améliorer la prise en charge de nos résidents, pour leur apporter du bien-être
- Des gestes précis et efficaces pour aider les résidents dans leur vie de tous les jours. Ca donne envie de les mettre en place et de voir les résultats positifs
- Réussir à acquérir une technique, développer nos capacités de pratique
- Techniques de massage, mise en confiance, donner du sens à sa pratique professionnelle. Bien être résidents/personnel
- Les gestes à faire et comment les faire
- Mode de fonctionnement de l'individu revu dans son ensemble qui me permettra d'appréhender peut être plus différemment un entretien avec une famille
- Permettre de comprendre notre interlocuteur
- Une meilleure approche avec les familles, les connaître mieux, savoir répondre à leur demande tout en gardant la place de soignante
- Comment se positionner face aux familles, comment orienter ou mener un dialogue avec elles sans jugement, les outils pour désamorcer une situation de conflit avec les familles ou avec un collègue
- Savoir quoi dire en face de quelqu'un d'agressif (en colère) que ce soit un patient ou une visite – m'a permis de prendre du recul
- Bouffée d'oxygène d'entendre ce qui se passe dans d'autres structures, apprendre à mieux comprendre et analyser le comportement agressif de certaines familles
- J'ai découvert ce qui se passait dans d'autres structures et j'ai appris beaucoup de choses
- Le vécu du personnel du groupe et l'échange
- Cela permet de relativiser nos conditions de travail par rapport à d'autres établissements (écoute de la hiérarchie, relation avec la famille, discussion, partenariat)
- Comprendre que les problèmes rencontrés avec les familles n'ont pas de visés propres, personnel vis-à-vis des soignants
- Interactivité
- Avoir un nouveau regard sur les familles agressives et une meilleure façon de les aborder
- Les apports de ce stage m'ont appris à reconnaître les différents modes de communication, me remettre en question et de comprendre à mieux cerner la souffrance des aidants
- Prendre du recul par rapport aux situations, analyser les différentes situations
- Améliorer nos conditions de travail par rapport à l'appel téléphonique
- Améliorer sa façon de travailler et se remettre en question
- La rencontre entre collègues en dehors de l'établissement
- Amélioration de l'accueil téléphonique
- Amélioration de l'accueil téléphonique, réponse à certains problèmes
- Remise en question dans certaines situations
- Création du document, projet de vie en équipe
- Création et formalisation du projet de vie
- Création du projet de vie
- Formalisation du projet de vie, projet de soins, projet d'animation, projet social. Echange du groupe
- Création du document
- Création et formalisation du document projet de vie
- De savoir mieux évaluer la douleur
- Les outils d'évaluation, la réflexion commune pour instaurer une dynamique
- Des rappels, re-sensibilisation, des outils pour une prise en charge de la douleur avec traçabilité et pour mettre un protocole en place
- Beaucoup de réflexion et des rappels qui permettent de se remettre en question
- L'apport des différentes échelles ainsi que l'élaboration de notre future fiche technique

- Prendre en charge la douleur avec des outils et l'approche des patients
- L'importance d'évaluer la douleur avec un outil au lieu de donner des médicaments prescrit « si besoin !!! »
- Mise en place de support de mesure de la douleur dès l'admission d'un patient
- L'expérience du formateur. S'adapter au niveau du groupe. Avoir concrétisé un projet
- Maltraitance – Bientraitance – Humanitude. Respect de la personne âgée
- Les rappels vis-à-vis de la maltraitance. Plus éclairé sur la Bientraitance
- Les différents thèmes abordés (négligence, maltraitance, bientraitance). Suivi des différents exemples
- Rappel sur mes connaissances
- Rappel de connaissances en bientraitance. Que la bientraitance doit s'appliquer également aux administrateurs, aux médecins, aux soignants (à tous les corps de métier)
- Définition de bientraitance et maltraitance
- Les films, les illustrations (BD + power point)
- Rappel, remise en question, déculpabilisation
- Permet de rendre attentive aux erreurs que l'on peut commettre, que l'on ne doit pas commettre, être dans la juste distance
- Avoir le respect et continuer à l'avoir jusqu'au bout
- Les techniques, apprendre à donner et surtout à recevoir
- Les gestes techniques et la pratique
- Des techniques
- Les techniques
- La prise de conscience des gestes effectués, reçu ou à donner
- Avoir plus de techniques de massage
- Beaucoup de techniques très positives qui pourront être mises en pratique lors de la toilette ou autres
- La façon de changer notre approche en termes de soins
- Donner ce qu'on est capable de recevoir
- Reste à être plus précise dans mes gestes
- Donner et recevoir est, je pense, primordial
- Acquisition d'outils pour gérer mieux son stress, mieux se connaître, mieux connaître les causes de son stress
- Réflexion sur notre ressenti, stage qui permet de clarifier nos attentes, des moyens et des pistes ont été donnés afin de mieux gérer notre stress
- Cela m'a permis de mettre le doigt sur mes états de stress et me rendre compte que je dois me faire aider
- Le respect de soi, des autres et le droit d'avoir des idées
- Le bon déroulement et l'investissement de chacun
- Echanges entre les différents services, écoute et dialogue
- Ouverture d'esprit à la douleur verbale et non verbale
- Approche sur les médicaments et leurs effets, évaluation de la douleur par rapport à certains comportements
- Applications concrètes (ébauche), traitement médicaux et paramédicaux par rapport aux différents types de douleur
- Les outils vis-à-vis de la douleur (Doloplus et autres échelles…), savoir reconnaître les changements de comportement des résidents afin de mieux évaluer la douleur ainsi que mieux la gérer
- Meilleure compréhension de la douleur, à faire connaître à toute l'équipe
- Savoir utiliser l'échelle DOLOPLUS correctement
- De mieux comprendre la douleur et de mieux comprendre la personne douloureuse ou agressive
- Savoir détecter les douleurs autres que physique, utiliser la grille Doloplus et la comprendre
- La façon de parler ou d'approcher les patients
- D'avoir des outils pour communiquer avec les résidents, comprendre le comportement des personnes, se rendre compte de nos habitudes de travail
- Une meilleure connaissance de la maladie d'Alzheimer. Remise en question de notre façon de travailler (communication, regard, touché…)
- Mieux être informé sur la maladie d'Alzheimer. Comment réagir face à certaines situations
- Les outils pour leur répondre, comment aborder les patients Alzheimer
- Faire moins de manipulations

- Les bons gestes pour de bonnes manipulations
- Manipuler avec le moins d'efforts possibles et avec le moins de risques possibles
- Moins de porter à faire
- Une maîtrise des gestes et de nos positions par rapport aux transferts
- D'avoir apprise les bonnes manipulations
- Stage : bien, il m'a permis d'apprendre des gestes pour pouvoir protéger mon dos
- Le partage des expériences
- J'ai appris comment comprendre et réagir vis-à-vis des familles, selon leur religion, lors d'un décès
- Le dialogue, l'aide dans les situations actuelles
- Permettre à chacun d'appréhender différemment la fin de vie et la mort
- Mieux affronter la mort. Mieux accompagner la personne mourante
- Rappels de notions, parole en groupe
- Professionnalisme de la formatrice, sa maîtrise du sujet. Echanges sur des faits réels pour mener la formation
- Apports complémentaires et approfondissement de connaissances acquises lors d'une autre formation
- Avoir un point de vue extérieur sur les cas concrets qui ont été débattus. Le partage avec des collègues sur la grande question de la mort et de la souffrance (expériences personnelles). Aborder la souffrance
- Partager son savoir faire avec d'autres personnes. J'ai appris beaucoup de choses
- Etre plus proche des résidents et savoir les aider dans leur vie quotidienne
- La protection de mon dos. Transfert plus sécurisant pour les résidents. Langage
- Protéger son dos. Réaliser des transferts sécurisants pour les résidents et nous. Rectifier son langage (être plus positif)
- Protéger mon dos et aussi mettre la personne en confiance
- Savoir parler correctement. Le regard avec la personne. J'ai appris des gestes de manipulations qui me serviront dans la vie quotidienne
- Des gestes utiles pour tous les déplacements dans la vie quotidienne et dans le travail
- Satisfaite de cette formation mais dommage car cela ne concerne pas mon domaine de lingère. Il serait bien de faire une formation dans le domaine « Lingerie – Hôtellerie »
- Un groupe de parole très bénéfique pour toute l'équipe, approfondir nos compétences professionnelles
- Remise en question de soi même par rapport à l'agressivité envers le résident, beaucoup d'échanges entre collègues et la formatrice
- Comprendre la souffrance du résident par rapport à son agressivité, les échanges, l'écoute se remettre en question avec notre propre agressivité
- Elargissement des connaissances sur les différentes situations d'agressivité
- Connaître les moyens pour gérer mon stress et ma propre agressivité
- Se repositionner dans l'équipe, comprendre le résident et la raison de son agressivité, échanges nos demandes
- Très grands moments d'échange et de discussion avec le groupe
- Essayer de comprendre l'agressivité en posant des questions aux résidents et en essayant de les comprendre sans juger
- Mieux nous positionner pour apporter une bonne réponse lors d'une demande ou d'un besoin ou de l'agressivité d'un résident ou des familles
- Mieux interpréter l'agressivité, la comprendre, apprendre à mieux réagir face aux situations difficiles
- Communication : échanges entre professionnels
- Formatrice : dialogue et écoute importante
- Des décorations florales (bouquets)
- J'ai appris à utiliser des matériaux différents et à marier les couleurs
- La manière dont disposer les objets (en triangle), les couleurs, les idées de déco
- Nouvelles techniques appropriées
- Les différentes notions de base de la décoration, apport aussi bien professionnels que personnels
- Théorie sur les couleurs et la mise en place de la décoration. Découverte de matériel et de techniques
- L'accessibilité de la formatrice et ses explications sont claires. Apprendre à faire une déco avec les moyens de chacune
- Rappel et remise à niveau sur les données de la méthode
- Rappel sur toutes les bases précédemment apprises. Remise à niveau

- Les apports essentiels sont très bons, j'aurais voulu en savoir plus
- C'est une formation bénéfique car il y a toujours des nouveautés en H.A.C.C.P. C'est bien que le formateur soit venu sur le terrain avec nous
- Remise en question par rapport à l'hygiène alimentaire et autre
- Apprendre : un plus à ma fonction + hygiène
- Apprendre plus sur l'hygiène
- Individualiser les soins d'hygiène du matin
- Remise en cause de nos objectifs dans notre profession/activité
- Nous redonner une motivation dans notre travail, redéfinir la maltraitance nous remet toujours en question dans notre travail
- J'ai bien aimé car c'est un stage vivant et non un cours magistral
- Remise en question de notre manière de travailler, enrichir le travail en équipe
- Remise en question de son travail
- Avoir une vision du soin autre que l'hygiène à tout prix
- Un regard sur nous même
- L'ensemble est essentiel
- Une remise en question
- Bien définir la maltraitance et trouver des solutions pour y remédier
- Ce qu'on peut construire à l'issu du stage vis-à-vis des résidents
- De ne pas oublier que le résident reste une personne à part entière et qu'il ne devrait pas être négligé
- Savoir comment on peut basculer dans la maltraitance et où se situe les limites entre bientraitance et maltraitance
- Finaliser la mise en place du projet de vie personnalisé
- Cas concrets, questions à poser
- Applications concrètes – Outils de traçabilité – Etudes de cas concrets
- Exemples de cas concrets – Echanges interservices
- Outils et méthodologie pour la construction et le suivi du projet
- Cela a permis de revoir certains gestes surtout au niveau des transferts
- Utilisation du matériel optimum
- Remise à niveau des connaissances en manutention
- Avoir les bons gestes
- Les bonnes techniques pour éviter de se faire mal et de faire mal aux résidents
- Les échanges inter professionnels
- Prévention et une mise en évidence de l'utilité à préserver son dos. De bonnes méthodes, des échanges, des cas concrets
- Acquisition de nouvelles méthodes
- Les différentes techniques de manutention
- Des techniques de manutention. Prévention et sécurité du soignant et du soigné
- Des techniques pour le confort du soigné et du soignant
- Une mise en pratique rapide dans le service
- Pouvoir mettre en pratique de suite dans le service
- Des techniques à mettre en place dans le service pour améliorer le travail
- Permettre d'améliorer et d'apprendre les différentes techniques pour mobiliser un patient
- La construction d'une trame pour créer un travail indispensable à l'accueil des stagiaires. Rassurer l'encadrant en expliquant, dédramatisant la démarche
- Encadrement plus efficace. Accompagnement plus important. Eviter les jugements souvent rapides
- Des outils pour mieux formaliser l'encadrement et le tutorat des stagiaires
- Réflexion sur des situations vécues. Définition du tutorat et son rôle. Le travail sur l'accueil de l'étudiant
- Avoir mis en valeur la notion de réflexion
- Définition du tutorat. Accompagnement de l'élève lors de son stage et les outils pour le réaliser
- Remise en question par rapport à l'accompagnement des stagiaires. Mise en place de documents pour formaliser l'accueil et suivi de stage
- Me replacer et encadrer, accompagner dans les meilleures conditions les étudiants afin que le stage soit bénéfique
- Modification du programme des étudiants infirmiers. Se recentrer sur les attentes du stagiaire

- Nous a permis d'avoir des trames pour mettre en place un suivi correct de l'étudiant dans notre établissement
- Outils proposés – Cas concrets – Mise en situation
- Les outils apportés à ce stage vont me permettre d'évoluer dans mon travail face à l'aide aux personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer
- Les outils pour pouvoir « entrer » en communication, attirer l'attention. Comprendre le sens afin de faire face aux agressivités ou autres réactions…
- Tous les exercices. De nous mettre à la place du résident
- Beaucoup d'outils pour parvenir à trouver le sens à certains comportements et pour savoir comment réagir suivant le stade de la maladie
- Beaucoup de réponses et de solutions qui peuvent être utilisées sans problème par tout le personnel hospitalier
- Apprendre à rester en dehors de la bulle de chacun. « Trop vite, trop prêt, trop fort ». Beaucoup d'outils à mettre en pratique
- Cela a été l'occasion de me remettre en question sur certains sujets et d'appliquer quelques "gestes et actions"
- Revoir les points importants de la prise en charge de la personne âgée surtout la personne atteinte de démence Alzheimer
- Les échanges de pratique entre les différents intervenants du groupe étaient intéressants
- Mieux connaître les éléments pour les soins de la personne âgée et l'accompagnement dans la vie de tous les jours
- J'ai pu comprendre l'attitude de la personne âgée dans son quotidien, comprendre son passé, son présent et son avenir. J'ai appris des choses et j'ai pu avoir par cette formation, des rappels
- Le relationnel fait partie intégrante du soin. Humanité. Le relationnel fait parti de la démarche qualité. Individualisation des soins
- La souffrance des aidants dans la démarche de placement
- Avoir une autre vision, une autre approche, une autre réflexion par rapport à la personne âgée et essayer de le réaliser chaque jour
- Nombreuses connaissances sur les besoins spécifiques de la personne âgée + l'accompagnement à apporter aux patients et aux familles
- Une meilleure connaissance de la personne âgée pour une meilleure prise en soin en institution
- Les objectifs spécifiques de la personne âgée. Les échanges avec les collègues
- L'accompagnement des personnes âgées, mieux les comprendre avec leur vieillissement
- Ce stage m'a permis de me recentrer par rapport à mon travail auprès de la personne âgée, de repartir sur des bonnes bases pour réaliser les soins, car on oublie les bonnes pratiques
- Aspect, qualité, texture des mixés
- Mieux savoir effectuer la fabrication des mixés. Mieux connaître la façon de faire les mixés. Les régimes
- Stage très intéressant
- Apprendre à gérer différentes textures et différentes manières de fabriquer les entrées, plats et desserts mixés
- Apprendre à fabriquer toutes textures adaptées au patient. L'apparence des repas mixés (couleur, texture, présentation)
- La découverte de nouvelles recettes pour les menus mixés
- Apporter des idées de recettes. Association des aliments qui s'assemblent harmonieusement. Les règles d'hygiène
- Comment faire face à l'agressivité, gérer les situations, adapter son comportement face à la situation
- L'approche des patients agressifs
- Cette formation m'a permis d'avoir un autre regard sur certaines situations que j'ai vécu dans ma vie privée et professionnelle
- Cela m'a permis de revoir certaines choses vues durant mon cursus universitaire. Cela m'a donc plus permis de réviser que d'acquérir
- Des recommandations face à l'agressivité
- De comprendre la nature de l'agressivité ou de la violence du patient et de réagir en fonction
- Que chacun doit trouver sa « recette » sur la question de l'agressivité et qu'il n'y a pas de « recette miracle »

- D'être plus à l'écoute du patient et d'avoir plus de compréhension
- Essayer de se remettre en question face aux malades et de comprendre leurs parcours avant et après leur admission
- Une réflexion sur l'agressivité
- De découvrir un domaine un peu inconnu (Carl Rogers) et tout réactualiser
- Pouvoir réussir à dialoguer davantage avec le patient dès qu'un problème se posera
- Comprendre le patient, savoir se mettre à sa place, faire preuve d'empathie
- L'amélioration de son travail – la dynamique de groupe
- Le travail en groupe – les clés pour mieux agir face aux personnes hospitalisées
- REMOTIVATION/ et des autres perspectives – des outils pour l'amélioration de la prise en charge avec les conditions actuelles de travail
- Découvrir certaines formes de maltraitance mais aussi une grande et bonne volonté de bienfaisance envers les personnes âgées
- Les acquisitions personnelles, la réflexion sur soi. «Faciliter la parole en professionnels » - la loi du silence
- Remise en question qui ne peut être qu'enrichissante
- Savoir et savoir-faire
- Remise en question de soi-même et de son travail
- Les écrits des faits et actions du quotidien sont inscrits dans le dossier de soins
- Traçabilité de notre travail. Arriver à travailler tous dans le même sens
- Apprendre à bien cibler les transmissions pour plus de compréhension par tout le personnel
- Une meilleure approche de mon métier, une reconnaissance de celui-ci. Comment améliorer le travail dans les services
- Un bon éclairage sur la méthode et pour pouvoir améliorer la qualité des écrits et des soins au sein de notre activité
- Contenu enrichissant
- Permettre de travailler dans la cohérence tout personnel confondu
- Pour mois les apports essentiels de ce stage sont des outils et des exercices en vue d'améliorer nos connaissances
- Les supports ont bien complété la formation pour bien comprendre, pour bien visualiser l'importance des transmissions
- Vocabulaire médical
- Permet de bien catégoriser et de cibler nos transmissions par des mots appropriés
- Optimiser et valoriser notre travail. Mieux cibler les problèmes et mieux aider la personne. Un échange avec un intervenant de l'extérieur
- Le vocabulaire médical
- Cela va me permettre d'optimiser mes transmissions et mes démarches de soins. J'utiliserai un vocabulaire adapté
- Avoir des outils pour que chaque personne parle le même langage
- Stage très intéressant car cela permet de mieux noter tout ce qui est important concernant le résident et pour avoir un suivi
- Stage très intéressant car je ne connaissais pas les transmissions ciblées. Formatrice très agréable et compétente
- A apprendre comment protéger son dos en utilisant le « soulève malade » et les positions
- La manutention
- De mieux se préserver afin de prévenir les problèmes liés à la colonne
- Les postures à prendre lors de la manutention
- Cours magistral de la colonne vertébrale. Comment économiser son dos pendant les transferts. Utiliser le plus possible les outils qui sont à votre disposition
- Ergonomie pour travail administratif
- Certaines positions et protéger son dos le plus possible
- Rappel de l'anatomie du dos avec les conséquences possibles (différentes pathologies) provoquées par les mauvaises positions ou par le mauvais positionnement
- Prévenir les mauvais gestes que nous avions auparavant et prendre connaissance des bons gestes
- La prévention et les soins à faire et ne pas faire
- Cela m'a permis de revoir les différents stades des escarres, leurs préventions, leurs soins

- La différence entre les matelas anti-escarres ou utiliser correctement le matériel (coussin…). Alimentation des personnes. Confort des personnes
- Le fait que la formatrice soit une infirmière qui est sur le terrain cela facilite la communication et elle sait de quoi elle parle
- Très intéressant sur la prévention et savoir quoi choisir pour les pansements
- Les techniques d'utilisation du matériel
- La prise en charge du patient ainsi que la prévention d'escarres à notre niveau et ses traitements
- Remise à niveau tant au point de vue des généralités que sur les nouveaux matériaux à utiliser. Approfondissement des techniques du traitement de l'escarre
- Apprendre à bien travailler, ne pas mettre n'importe quel pansement sur 1 escarre
- Certains produits utilisés n'étaient pas utilisés correctement
- L'utilisation des différents produits à utiliser en fonction de l'état de l'escarre et de la personne
- Echange en groupe et avec la formatrice
- Un bon support théorique. Le matériel informatique nous permet d'illustrer le support théorique (photos). Très bon échange entre l'intervenant et le groupe
- Bon échange dans le groupe, support théorique
- Niveau protocole : très explicite
- Dispositifs médicaux. Utilisation des matelas. Action
- De connaître de nouvelles choses
- Microorganisme
- Amélioration de la vie professionnelle d'ASH. Thème intéressant (sur les maladies, les risques etc.)
- Le circuit médicament, la procédure pour stupéfiant et médicaments périmés
- Notions législatives à revoir
- Les supports papiers
- Permet de poser un cadre bien défini sur nos pratiques professionnelles quotidiennes
- Les positions à adapter afin de ne plus avoir mal au dos
- Les manutentions vis-à-vis des charges + les résidents
- Cela m'a permis de corriger mon maintient afin d'avoir beaucoup moins mal au dos
- Voir et revoir les gestes et postures à appliquer au cours des transferts de personnes – Transfert ou aide au transfert
- Avoir de meilleures techniques par rapport aux différents résidents (et surtout du bien être). Préserver notre dos
- Apporter un bien être aux résidents tout en préservant un maximum son autonomie et apprendre à préserver son dos
- Gestes et postures très satisfaisants. Vocabulaire mieux utilisé
- Plus de bons maintiens dans la position à adopter. Situation d'auto critique
- Les bases de la manutention. La pratique auprès des résidents + l'auto critique via les films
- Ce stage m'a appris à connaître les patients atteints de la maladie d'Alzheimer et les différents stades de la maladie
- La progression de la maladie, ses effets, ses problèmes et les solutions possibles
- Les progrès par rapport à la maladie
- Je comprends mieux les personnes atteintes de la maladie, leur comportement et comment se comporter avec eux
- Un changement de regard sur la personne et sa pathologie, amélioration de la communication avec les patients
- Un éclaircissement sur la maladie d'Alzheimer, les documents reçus peuvent servir de support pour un projet de vie dans la nouvelle structure
- Je suis satisfaite de la formation, je vais avoir une autre approche (une autre image) de la maladie d'Alzheimer
- Compréhension de la maladie d'Alzheimer et les différents stades d'évolution
- Techniques permettant de répondre et « d'anticiper » les problèmes des femmes enceintes
- Intégrer les gestes de base reproductibles dans les différents massages utilisables dans des situations professionnelles
- Apports personnels et également pour le patient
- Mettre en pratique le toucher dans mon travail et à l'extérieur, un plus pour le bien-être du patient

- Apprendre à masser efficacement les patients dans des positions qui ne sont pas toujours faciles
- Techniques de massage facilement applicable lors du soin, peut-être pas dans sa globalité mais suffisante pour apporter du bien-être au patient
- Approche de la personne par le toucher
- Un toucher plus facile
- La relation qui peut s'installer avec la personne, stimulation
- Avoir une meilleure approche par rapport au patient, avoir acquis plus de connaissances
- La gestion de la douleur grâce aux différents outils
- Savoir répondre aux patients et aux familles
- Meilleure compréhension des diverses attitudes aussi bien du soignant que du soigné
- Accompagnement des familles, relation d'aide avec les patients et les familles, travail sur le deuil
- Enormément de partage, de connaissance. Beaucoup d'informations de la part de la formatrice
- Les approches psychologiques
- Comment se comporter face à des situations qui paraissent difficiles au premier abord
- Plus de groupes de travail, choix questions-réponses
- Gestes premiers secours. La manipulation
- Savoir réagir et alerter
- Savoir analyser, observer et réagir
- Appliquer les gestes essentiels
- La méthode de Heimlich + réanimation cardio-pulmonaire + défibrillateur
- Les gestes appropriés, regarder et analyser les situations d'urgences dans l'établissement
- J'ai pu apprendre à appliquer des gestes avant l'arrivée des secours
- Apports essentiels premier secours avant le 15 pour nos résidents
- Le massage cardiaque (défibrillateur), la méthode de Heimlich
- Connaître les gestes essentiels aux situations d'urgences
- La relation entre la théorie et la pratique sur notre lieu de travail
- Les démonstrations par rapport au massage cardiaque
- Savoir vite réagir en cas de problèmes et bien réagir : PAS
- Pratiques. Exercices en binômes. Réponses à toutes nos questions. Très bon contenu de la formation
- L'expérience professionnelle du formateur et son approche du milieu professionnel apportant de la vie, ainsi qu'une facilitée d'apprentissage lors de la formation
- Approfondir les gestes de manutention nécessaires à notre travail journalier et les perfectionner
- Rappel des gestes et postures. Gestes et éducation par rapport à la PTH. Anatomie. Information sur des outils à utiliser pour les différentes pathologies
- Ce stage m'a permis de redécouvrir des choses apprises en école. Il m'a aussi permis d'apprendre de nouvelles techniques mais aussi nous pousse à réfléchir à ce que nous faisons, à comprendre pourquoi nous le faisons
- Un bon rappel sur les bons gestes au bout de 30 ans de service
- Avoir revu quelques bases de manutention. Echange avec l'intervenant et le groupe de stagiaire. Remise en question pour utiliser la manutention à bon escient (dans le sens où l'on ne l'utilise pas assez dans le quotidien et au travail)
- Acquisition de la technique de manutention nécessaire dans l'exercice de mes fonctions
- L'interaction et les nombreux échanges entre les participants de différents horizons (soignants, administratifs….)
- Il s'agit du travail autour de l'amélioration des outils, le stage a permis également des échanges intéressants entre les professionnels qui permettent de comprendre qui fait quoi et quelles sont les difficultés que chacun rencontre
- Mieux connaître les différents rôles de chacun et leurs actions
- Qui fait quoi ?
- Apport des outils et des pistes pour améliorer la qualité de l'accueil à l'établissement
- Découvrir un gros problème là où l'on ne pensait pas en avoir. Une trame de travail pour trouver des solutions aux problèmes
- Nouvelle vision sur des attitudes à prendre
- Les méthodes afin de faciliter l'accueil des résidents
- Les directives, savoir et communiquer entre nous. Travail en équipe

- Apprendre à prendre du recul face à l'agressivité des familles. Apprendre à accompagner dans le silence, il n'est pas utile de parler
- J'ai appris beaucoup de choses qui étaient pour moi très difficiles dans la vie
- Discussion de groupe, écoute, conseils
- De savoir un peu plus faire face à l'agressivité ou tout au moins la comprendre davantage
- Comment faire face à l'agressivité de la famille. Savoir qu'il faut prendre du recul par rapport au résident, avoir de la distance
- Ecoute, beaucoup de conseils, réponses à mes questions
- Trouver une cohérence dans notre équipe soignante et améliorer notre façon de travailler pour le bien des résidents
- Tout d'abord, formation très intéressante et enrichissante. Comment se comporter face à la famille
- Cela m'a beaucoup apporté sur certaines questions (pour les personnes en fin de vie et le maintien à domicile (comportement, soins,…)
- Ce stage nous a permis à chacune de pouvoir verbaliser, parler, communiquer, écouter, voir et revoir des situations qui ne sont jamais faciles à vivre et cela fait un bien fou
- Moment de détente et remise à niveau
- Remise à niveau et moment de détente
- Latéralisation – transferts
- Posture, les gestes à faire
- Revoir et perfectionner les techniques de manutention
- Remise à niveau et apprentissage de nouvelles techniques
- Remise à niveau depuis le DPAS. Toujours bon à se former
- De mettre en pratique
- Avoir appris les bons gestes et postures pour ne pas se faire mal lors des transferts
- Moment de détente
- Communiquer sur l'approche, la perception de la douleur
- Comprendre les différents types de douleurs et comment les aborder
- Remettre en mémoire les acquis parfois oubliés soit par notre stress au travail ou par manque de temps
- Redéfinition de la douleur. Comment comprendre et appréhender la douleur de la personne âgée
- Ce stage nous a permis de comprendre et prendre en charge la personne âgée dans la douleur quelque soit le type et les moyens de l'évaluer (douleur)
- Soulager les personnes. Apprendre de nouvelles choses et techniques
- Définitions des différents antalgiques et paliers. Vigilance, prise en charge, douleurs psy différentes de douleurs physiques
- La notion des différents types de douleurs et les 4 composantes de la douleur
- Les différentes douleurs. Les paliers de traitement. Savoir remplir une échelle douleur
- Le support pédagogique et les exemples
- Apprendre comment gérer la douleur chez les patients
- Savoir mieux remplir une hétéro évaluation et le travail en équipe
- Les fiches d'évaluations
- Savoir remplir une échelle doloplus
- Rappel de l'apprentissage de la grille. Quand démarrer une grille ou échelle. Importance des transmissions
- Mieux comprendre la douleur. Connaître davantage l'échelle d'évolution. Me remettre en question par rapport à mon travail
- Arriver à mieux comprendre les fiches d'hétéro évaluation
- Permet l'analyse de ses pratiques. L'échange avec l'équipe
- Rappels théoriques. Grille d'hétéro évaluation détaillée et réalisée en groupe
- Exprimer mon ressenti
- Déceler la douleur, à partir de quand ?
- Echanges entre différents membres du personnel du centre médical
- De savoir que les A.S.H. avaient aussi, le rôle d'accompagner les patients
- Mieux comprendre les personnes qui sont placées dans les structures Alzheimer et savoir comment réagir auprès d'eux
- Connaître au mieux la maladie, savoir réagir devant une personne malade

- Mieux comprendre cette maladie. Mieux se préparer à recevoir les personnes atteintes + leur famille ou entourage
- Etre sensibilisé à l'accompagnement des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer. Comprendre l'importance et la nécessité de l'accompagnement des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer
- Cela m'a permis d'avoir une autre vision sur la maladie et de mieux la comprendre
- Création de groupe de parole pour progresser
- Mieux comprendre la maladie et mieux réagir suivant les patients
- Réagir et se comporter face à un pensionnaire. Mieux connaître la maladie et ses effets
- Savoir effectuer les tâches sans se blesser
- Nous avons appris beaucoup de choses que l'on peut utiliser dans la vie de tous les jours, surtout au travail
- Permettre de se protéger le dos. Améliorer nos postures
- Très satisfaisante. Améliorer nos postures
- Prendre conscience des mauvaises habitudes que l'on a prises
- Il y a des choses importantes
- Comprendre le comportement/attitudes des personnes en fin de vie, et leur famille. Prendre conscience qu'il est nécessaire de prendre du recul, d'analyser les situations. Cette formation est applicable également au niveau professionnel
- Le toucher pour l'accompagnement de la fin de vie, le relationnel entre résidents et personnel, le prendre sur soi
- La remise en cause de mes réactions dans certaines situations
- Apporter beaucoup d'ouverture
- Le comportement envers les soignants, le toucher dans l'accompagnement, à mieux analyser le relationnel avec le patient
- Mieux comprendre le seuil de la fin de vie pour le patient, la famille et les soignants
- Il ma apporté beaucoup pour pouvoir m'analyser sur mes façons de réagir face à une situation de stress et permet de prendre plus de recul
- La communication, les exercices de relaxation
- Gérer au mieux et au possible le stress, découvrir que nous ne sommes pas seules face à ce problème
- Le vécu, l'expérience des personnes en formation, des échanges d'idées er de pratiques
- L'estime de soi, savoir s'adapter aux situations stressante et comment agir personnellement
- Les apports essentiels de ce stage sont de pouvoir et de savoir gérer une situation de stress, les exercices sont biens et applicables sur le lieu de travail
- Mettre en pratique des techniques pour me protéger et gérer au quotidien l'agressivité extérieure
- Mettre en pratique ce que j'ai appris et savoir faire face à une situation stressante
- Mise à niveau des connaissances
- Connaissance générale et pratique
- Remise à jour des connaissances et protocoles
- Concrétisation des savoirs empiriques
- Isolement : mise en pratique. Précaution standard. Ecologie microbienne
- La formation était très bien. Le lavage des mains. La lutte contre les infections nosocomiales
- Tout le contenu m'a paru important. Limiter les infections nosocomiales, le lavage des mains, l'isolement, les bonne pratiques… connaissances des différentes bactéries, etc.…
- Remise à niveau sur l'hygiène, rappel de nos connaissances sur l'écologie et les différentes transmissions nosocomiales
- Des remises en question sur certains points. Révision des protocoles d'isolement
- Bonne ambiance, bonne formation
- Nouvelles techniques de manutention pour préserver notre santé et favoriser la relation patient/soignant
- De nouvelles méthodes de manutention permettant de préserver le soignant et le patient
- Acquisition de nouvelles techniques de travail, prendre conscience des mauvaises positions acquises jusqu'à aujourd'hui
- Exercices pratiques sur la manutention, rappels physiopathologies, effets des gestes néfastes
- De nouvelles façons de faire, remise en cause de la façon dont je travaille
- Adapter les méthodes de manipulation en fonction de la pathologie et en fonction du matériel disponible dans le service
- Prise de conscience des risques pour notre dos, apprentissage de nouvelles techniques

- Connaissance de nouveaux matériels
- Acquisitions personnelles de nouvelles méthodes
- Excellent formateur, c'était parfait
- Le module 2 est un complément du module 1 pour la décoration de tables. Equilibrer les volumes, ne pas trop surcharger…
- Connaître les principes de la décoration permet d'appliquer dans plusieurs domaines de création
- La pratique, la manipulation et les mises en situation
- Nous permettre des mises en scène plus adaptées, plus centrales pour un meilleur rendu visuel
- Les gestes appris, les conseils et les situations à retenir et à mettre en place
- Les gestes d'urgence qui peuvent nous servir dans notre métier et dans la vie privée, et des solutions pour nos cas concrets
- Se remettre en question devant certains cas
- Bonne prestation de formation. Après avoir fait la formation DEAS, cela ajuste et apporte des connaissances pour « prendre soin » de la personne âgée
- Les gestes d'urgence sont très importants et il faudrait faire une révision tous les ans pour la première partie
- Les gestes d'urgence auprès des personnes, accidents…
- Identification des différents signes, vis-à-vis de comportements de la personne âgée + révision des gestes d'urgence
- Les gestes d'urgence, les comportements que nous devons adopter face à certains patients (déments)
- Pouvoir mettre en pratique ce qu'on a appris
- Les mises en situation, massage cardiaque, P.L.S.
- Massages cardiaques, P.L.S.
- Stage enrichissant tant au niveau professionnel que personnel
- S'adapter à différentes situations avec les bons gestes
- La possibilité de mettre en pratique des gestes d'urgence et de premiers secours
- Connaissance des gestes essentiels
- Connaître les gestes de premiers secours
- Apprentissage des gestes de premiers secours
- Bon apprentissage aux gestes d'urgence
- Elargissement des connaissances théoriques et pratiques sur le sujet nécessaire à mon travail
- Prise de conscience par rapport à la vie que mène une personne âgée
- Meilleure identification des signes précurseurs
- Beaucoup de communication et d'échange, ce sont les points forts de ces trois journées
- Apprendre à dépister la tentative de suicide chez la personne âgée
- Cette formation m'a montré la meilleure attitude à avoir face aux questions que se posent les patients sur la mort et face aux idées suicidaires, ainsi que les moyens de repérer les idées suicidaires
- Taux élevé de suicides en milieu gériatrique = idée non répandue. Identification et mis au clair des signes d'appels
- Evaluation du stress
- Utiliser les supports pour gérer le stress. Pouvoir distinguer le bon stress du mauvais
- Mieux gérer les situations
- Apports méthodologiques pour gérer, identifier, des réalités de stress… les interpréter… les dépasser… réorienter avec discernement… aller au-dedans de soi… ressources en soi. Savoir se positionner par rapport à autrui…
- Les jeux de rôles concrétisent les apports théoriques
- Evaluer son propre niveau de stress
- L'expérience professionnelle et le professionnalisme de la formatrice. Les échanges entre les fonctions et les différentes personnes présentes (le service hospitalier)
- Le stage a été très enrichissant. Ces 2 jours m'ont permis de me retrouver et d'être plus à la hauteur (moins stressée). Moments très forts autant le matin que l'après-midi
- Approche qui va du général au particulier, du théorique à la pratique. Ce stage nous permet de mieux comprendre les patients atteints de la maladie d'Alzheimer et d'améliorer notre approche du résident
- Beaucoup de moyens à mettre en place. Surveillance de nos attitudes et communication. Beaucoup de connaissances sur la maladie

- Connaissances sur la maladie. Découverte d'outils pour m'aider sur le terrain. Quelques mises en situations concrètes
- Une meilleure connaissance des personnes âgées atteintes de démences ou de la maladie type Alzheimer. Des outils ont été transmis par la formatrice aux membres du groupe afin de mieux gérer les situations difficiles
- Une remise en question de notre travail. Les différents stades de la maladie d'Alzheimer
- De pouvoir parler de faits et de personnes qui résident où nous travaillons. Exposer mos problèmes, essayer de les comprendre. De pointer nos difficultés
- Une prise de conscience par rapport à certains actes de la vie du résident
- "Recadrage" sur le savoir être et le savoir faire. Connaître ou percevoir les sensations que peuvent ressentir les personnes désorientées. Echanges d'impressions entre collègues de différentes fonctions er services. Comprendre nos difficultés pour se rapprocher et voir le résident autrement
- Etudes de cas. La richesse de chacun, les valeurs et les différentes fonctions (AS, IDE, ASH, AMP)
- Apprendre à connaître la maladie, comment y faire face
- Les différents stades de la maladie et les codes sociaux, l'évolution de la naissance à la mort. Très intéressants et bien expliqués
- Le contenu du livret pédagogique. Cas concrets. Des informations, des outils qui certes ne sont pas des "recettes" mais qui peuvent améliorer la vie de ces personnes en institution afin de faire ce que l'on peut avec ce que l'on a (sachant qu'il n'y aura pas plus de personnel)
- Pratique théorique, respect de l'hygiène (6x)
- Les règles d'hygiène, conseils pratiques, les produits d'entretiens
- Conseils pratiques, théoriques, conseils d'hygiène. Informations sur les infections liées aux soins
- Pratique théorique, conseil d'hygiène. Risque de contagion
- Techniques de manutention
- Cela m'a permis de me donner des bases car c'est ma première formation
- Formation très riche en manutention
- Se protéger tout en étant non agressif vers le patient
- Cette formation m'a beaucoup apporté, c'est la première formation de manutention à laquelle je participe ; très intéressant
- La réactualisation de la manutention
- Apprendre à mieux maîtriser mes gestes durant une journée de travail. Etre bien soi même pour être mieux au travail
- Cela m'a permis de revoir certaines techniques de manutention déjà vues à l'école, permet une révision
- Différentes conduites à tenir vis-à-vis de plusieurs situations – Rappel professionnel
- Remise à niveau et approfondissement des connaissances en matière de prise en charge urgente
- J'ai appris beaucoup de choses car je ne savais quasiment rien
- Remise à niveau des gestes de 1ers secours
- Apprendre les premiers gestes d'urgence
- Une bonne révision de la formation aux premiers secours, théorique et pratique
- Remise à jour des 1ers gestes d'urgence qui permet de se sentir plus à l'aise face à l'urgence
- La connaissance face à toute urgence
- Il est bon de refaire une remise à niveau pour celles qui ont déjà eu une formation des premiers secours il y a quelques années
- Gestes de premiers secours important à revoir
- Les différentes positions à adopter pour soulager notre dos
- Portage de l'enfant
- Positions à adopter en fonction des situations
- Règles générales (avoir des appuis, plier les genoux, « prendre » sur les cuisses)
- Prendre une bonne position est bénéfique
- Manutention de charge et les positions à adapter
- De soulager le plus possible son dos
- De travailler dans de bonnes conditions
- Le bon positionnement pour soulager son dos
- Les apports essentiels de ce stage sont les démonstrations et de les mettre en pratique

- Cela m'a permis de compléter mes recherches personnelles qui ont dû être faites pour une formation en cours
- Bons gestes à adopter au travail mais surtout au quotidien
- Préserver notre santé, déterminer nos gestes
- La manière dont ont été présentées les diverses techniques de manutention, ainsi que la réflexion que nous avons entamée par rapport à des situations que nous pouvons rencontrer à l'avenir, était ludique, donc efficace
- L'importance de la colonne vertébrale dans le quotidien
- Gestes à assimiler bien intégrés
- Faire plus attention aux gestes de la vie quotidienne et aussi sur notre lieu de travail
- Les bons gestes pour les différentes actions, manutention des objets et des enfants
- Réfléchir davantage sur notre façon de travailler
- Ménager un maximum mon dos
- Comment porter une charge ou un enfant en préservant son dos
- Acquisitions théoriques et pratiques
- Outils et techniques adaptables rapidement
- Rappel des pratiques et des gestes à utiliser au quotidien
- A adopter de nouvelles attitudes dans mon travail
- Apprendre les bonnes « positions » pour me baisser
- Connaître les bons gestes adaptés pour la vie professionnelle et la vie tous les jours
- Connaître les gestes adaptés pour exercer mon travail mais aussi dans la vie quotidienne
- Bien se positionner pour ne pas se faire mal au dos
- Une plus grande protection du dos
- Mettre en place au quotidien des petites astuces pour soulager son dos
- Gestes à utiliser au quotidien et tout le temps
- Autant d'informations pour la vie privée que professionnelle
- Préserver le plus possible notre dos
- Permettre de conserver mon squelette en bon état le plus longtemps possible
- Les apports essentiels de ce stage permettent de pouvoir utiliser les gestes et postures dans le domaine professionnel
- De pouvoir mettre en pratique les méthodes abordées lors de mon travail journalier
- Trucs et astuces pour la vie quotidienne aussi bien dans la vie personnelle que professionnelle
- Soulager et éviter les douleurs dorsales
- Des bases théoriques solides et la mise en pratique par l'intervenante des gestes et postures à utiliser dans notre travail et vie quotidienne
- Le stage se fait sur le lieu de travail donc tout notre matériel est mis à disposition et des cas concrets peuvent être traités
- Placements du corps lors des tâches à effectuer
- Le miroir est le regard de l'autre vis-à-vis de ce soin
- Discussions et réflexions autour du soin
- Notion de toilette comme soin relationnel, savoir lâcher prise sur certaines choses
- Remise en question : de la façon de travailler (une autre approche du patient), être plus proche du patient, être à l'écoute, faire un travail d'équipe
- Savoir quels soins je veux faire ou donner, m'adapter et ne plus être emprisonnée dans une pratique qui ne me correspond pas
- L'exemple de situations professionnelles, de questionnements par rapport aux Situations
- L'apprentissage de certaines choses et le relationnel avec la formatrice et les personnes
- Meilleure compréhension de l'autre pour mieux communiquer avec lui
- Connaissance de soi-même (défauts, qualités…)
- Pouvoir mieux communiquer sur le lieu de travail avec tout le monde
- Travail d'équipe : mieux communiquer avec les autres
- Importance des émotions dans la communication
- Importance des faits et non de l'interprétation ou des jugements
- Pouvoir communiquer avec tout le personnel

- La bonne entente dans l'équipe, le respect par rapport aux autres collègues. Et surtout un sacré changement dans l'organisation et le développement de la maison de retraite
- Toutes les idées pour améliorer le travail e équipe : comment gérer un conflit ; apprendre à se maîtriser et maîtriser le stress ; solutions à court et moyen terme pour les transmissions ; d'avoir pris connaissance du projet de vie personnalisé
- Mieux communiquer avec l'équipe
- L'échange avec des personnes de la même profession sur la façon de travailler
- Les attitudes, les techniques de manutention et les exercices pratiques pour préserver son dos
- Révision des connaissances
- Dynamique de groupe très appréciable
- Techniques que je ne connais pas
- Une bonne ambiance
- Des techniques différentes des miennes, nouvelles expériences, nouvelles méthodes
- Les techniques de manutention simples et utilisées souvent
- Méthode et gestes très utiles pour le travail (transfert, rehaussement)
- Des solutions à des problèmes concrets
- Echanges d'expériences, nouveaux matériels
- La manutention sur la personne âgée
- L'expérience professionnelle du formateur, la proximité du terrain, la réflexion personnelle et collective des participants
- L'expérience professionnelle
- Retrouver le SENS du soin. Privilégier (se donner le droit de…), la relation // technique
- La notion de respect qui a été très bien employée tout comme le toucher
- Une expérience très intéressante, les sujets abordés sont ceux que l'on vit au quotidien, le formateur nous a transmis beaucoup de choses
- Conduite à tenir face à différentes situations de refus ou de non coopération de la personne âgée
- Développer la cohésion d'équipe
- La conception idéale du soin (telle que je la conçois existe). Beaucoup de choses sont envisageables, il suffit de se prendre le temps
- Comprendre les autres tels qu'ils sont afin d'éviter les conflits, pour essayer de faire accepter les différences de chacun. Mieux comprendre la personne âgée.
- Savoir poser des limites
- Connaître les différents comportements et les identifier
- Partage, réassurance des acquis, complément d'information utile au quotidien professionnel et personnel.
- Analyse des pratiques, interactivité du groupe.
- Mieux comprendre comment fonctionne un groupe de travail, une équipe. Etre capable de se remettre toujours en cause dans l'exercice de ma profession
- Apporter une communication plus élaborée au sein de l'équipe
- Remise en question sur ce qu'est l'écoute, le respect, la communication…
- Amélioration de la communication
- Apprendre à se faire confiance
- Gérer les conflits
- Améliorer la communication
- Tous les points abordés sont essentiels pour moi
- Comment communiquer, du moins, essayer de mieux communiquer
- Les attitudes à adopter et les mots à employer dans le travail d'équipe
- Avoir une meilleure communication avec ses collègues, peser les mots, se remettre en question
- Meilleure compréhension de la communication avec les collègues, les patients, avec la cadre
- Se remettre en question, voir les choses sous un autre œil. Mettre en place une phase de discussion avec mes collègues et dans la vie de tous les jours
- Savoir s'exprimer avec les mots justes pour mieux communiquer
- La discussion libre, sans pression et en confiance
- Le besoin de dissoudre un problème en discutant et ayant des avis partagés
- Ressortir soulagée : un poids en moins en fin de journée !
- Pouvoir partager des choses sans avoir de programme précis

- Journée un peu longue : à prévoir peut-être par demi-journée

III. Y a-t-il des points qui vous paraissent :

	Inutiles ou trop développés	**A approfondir ou à aborder**
1		
2		- Utilisation du fauteuil roulant - Tout ce que nous avons vu va nous servir immédiatement - plus pratiquer encore les différentes techniques apprises pour les parfaire, ceci dans mon activité professionnelle
3	- La physiologie de la P.A. - La partie théorique des 2 premiers jours - La théorie est trop développée en ce qui concerne la première partie, car nous avions moins de temps pour la pratique	- L'importance d'avoir une synergie au sein des équipes - L'animation est un travail d'équipe - L'apprentissage interactif -La fonction des participants peut faire qu'une seule partie de la formation
4	- Un peu répétitif (2 personnes)	- avec en + un film reportage sur d'autres établissements
5		- L'accueil du résident - Faire une formation par service pour cibler vraiment ce qui nous concerne - Aborder le thème de la maltraitance avec plus de docteurs, de cadres
6		- Evaluation pratique sur le terrain à organiser avant le jour du stage
7		- Tout était bien cadré et concret - Tout est bien
8 8	- MASLOW - Les besoins fondamentaux - La présentation du groupe était trop longue - Présentation trop longue pour deux jours de formation (1/2 journée) - Ce que l'on à déjà appris à l'école (besoins fondamentaux etc.)	- Plus de films expliquant la maltraitance et la bientraitance - La réalité sur le terrain - Les gestes à tenir - Valoriser encore plus la bientraitance - Que faire de plus pour mieux faire dans la bientraitance - Sujet vaste -Approfondir la loi du silence face à la maltraitance - plus de cas concrets, plus d'exemples -Des études de cas concrets aideraient à analyser le comportement "instinctif" du soignant (jeux de rôles) - Parler plus de cas en institution - La réalité sur le terrain… -Avoir des exemples précis pour les difficultés rencontrées en institution
9	- Non - Aucun	- Brûlures (approfondir) - Tout ce qui est de l'ordre de la manipulation
10		- La sexualité
11		- Les cas pratiques exposés
	- Le livret répète trop souvent la même chose - Les lectures sont très longues - BD power-point en trop grand nombre	
12		- Différentes tâches à gérer par rapport aux collègues - Accueil téléphonique (2 stagiaires) - Les limites du poste « accueil »
13		- La relaxation
14		

15	- bon compromis entre apport théoriques et expériences professionnelles	- outil de type généalogie - la communication avec les familles lors d'un décès (accueil de la famille) - à aborder : l'accueil du futur résident - décès du résident - proposer une vidéo avec des relations d'accueils et de communications pour permettre de garder un maximum de souvenirs pour pouvoir les utiliser sur le terrain - élaboration du projet individualisé et personnalisé du résident
16		
17		- La durée de formation - Schéma des différents massages pas vraiment intégré, important d'avoir la formatrice pour nous guider dans nos gestes
18		- Le bien être du soignant pour donner une meilleure qualité de travail
19	- petites structures, manque de démonstration des grandes structures	- On apprend toute sa vie, donc il serait intéressant de poursuivre le suivi de nos connaissances dans ce domaine surtout les nouveautés. Visiter des services de ce type - Comment gérer l'agressivité du patient - comment animer et gérer les grandes structures - L'accompagnement d'un patient Alzheimer en fin de vie - Pouvoir mieux accompagner les personnes au sein de plus grandes structures - Pouvoir accompagner les personnes - Le toucher, les soins relationnels, bibliographie (doc, DVD)
20		- Les différents stades de la maladie
21		
22		- Réalisation des manipulations en service avec les personnes malades - Travail sur le terrain
23	- Tout est utile mais pas forcément applicable lorsqu'on se retrouve seul - Non	- Chutes - Tout était bon - Tout bon
24	- Passer peut être un peu moins de temps pour les définitions et la théorie	- Situation concrète - Des situations concrètes sur le terrain (comment réagir selon les situations réelles) - Un peu plus de Bienfaisance - Des choses à améliorer par rapport à la maltraitance - J'aurai bien aimé voir les documentaires en entier et pouvoir échanger un peu davantage en groupe après - Le respect de soi et le respect des pensionnaires. Etre à l'écoute des personnes qui se plaignent (personnel et pensionnaire)
25		
26		- Cas concrets et mise en pratique
27	- Non, j'étais là pour approfondir mon savoir et tout est bon à entendre, à lire, à voir - Le programme sur les médicaments que j'ai eu du mal à suivre et à comprendre (je suis ASHQ)	- Plus de films
	- bouleversant	- Plus de temps pour parler des cas concrets

28		- La maltraitance vue en unité Alzheimer serait à aborder car les comportements diffèrent et peuvent engendrer un changement dans le comportement du soignant à long terme - A changé le regard de certaines personnes par rapport au respect et à la dignité - Un point que j'aurai aimé améliorer est la maltraitance du pensionnaire envers l'A.S. ou l'A.S.L. - A voir les personnes âgées différemment
29	- Bien que cela était intéressant, trop de débat sur l'organisation des maisons de retraite (je sais, ce n'était pas au programme)	- Mieux repérer les différentes phases du deuil chez le patient et ainsi mieux l'accompagner. - Côté spirituel avec un aumônier pratiquant en hôpital ou EHPAD - Savoir répondre aux questions souvent posées par la famille - La douleur du patient, la prise en charge, le temps d'écoute du malade
30		- Les piqures de guêpes - serpents
31		
32		- Eventuellement 1 jour supplémentaire - 1 journée de stage en plus serait la bienvenue
33 33	- Rien n'est inutile	- J'ai trouvé que la formation pendant ces 3 jours était très intéressante. Tout était abordé - Le cadre spécifique (ou domicile ou maison de retraite) - J'aurais aimé avoir plus de renseignements sur les différents gestes de survie qui ne sont pas inclus dans la formation - Les différents comportements mais avec un langage plus simplifié qui puisse être accessible à tous (différents niveaux d'études) - On peut toujours mieux faire
34		- Formation trop courte pour la période de stress suivi par le personnel de l'établissement
35	- non	- Synthétiser le travail fait sur place avec le groupe - Maltraitance avec la famille - Comment lever la loi du silence, méthodes de recueil des plaintes - La maltraitance envers les soignants. - Rapport maltraitance institutionnelle et maltraitance du soignant
36		- Avoir plus souvent ce type de formation, au moins une fois par an
37	- La constitution et fonction du rachis trop développés par rapport à de la pratique	- Faire + de pratique et + de mise en situation - Plus d'exercice
38		- Le matériel utile et inutile pour éviter de se faire mal - La maladie d'Alzheimer, les situations de conflit avec les familles - Comportement face à des personnes qui ont un léger handicap mental
39	- non - Il n'y a rien d'inutile, mais pour les anciennes c'est toujours des thèmes déjà vu	- La démence - Les maladies dépressives - Nos limites professionnelles, la dépression - Oui - La maladie d'Alzheimer qui pourrait être approfondie pour mieux connaître les démences qui existent

		- les limites de nos fonctions
40		- La maladie d'Alzheimer - La maladie d'Alzheimer et Parkinson - Les films qui abordent les sujets traités
41		
42	- Epluchure dossier - Epluchement dossier - Evaluation de la qualité des écrits - L'aspect législatif - grille d'évaluation de la qualité des écrits présents dans le dossier patient	- Exercices pratiques : cibles – actions – résultats
43	- Droit du patient et usagé un peu trop développé	- Les limites de chacun, les dangers (à veiller, à ne pas créer) - J'aurais souhait que soient précisées certaines tâches délogées par l'I.D.E. à l'A.S. - Plus de collaboration avec les I.D.E. que ce qui se fait actuellement
44		
45		- Approfondir les réactions de chaque personnel à la douleur afin de permettre au groupe la reconnaissance des erreurs (oser le dire pour changer les comportements)
46		- Etude d'un cas concret - Aborder plus de cas concrets rencontrés par les soignants dans nos services - Nouveau né – douleurs gynéco
47		- Les confidences des patients à dévoiler à l'équipe ou à garder (patient qui demande de garder un secret) - Les responsabilités professionnelles - Législation
48	- Le circuit du linge - Moins de notions globales « bateaux » - Historique de l'hygiène très intéressant mais un peu long - Trop développé : l'histoire de l'hygiène en France - Tout dépend de quel service on provient. - Dans l'ensemble très intéressant (culture générale)	- Isolement - Entretien des locaux - Pansements, ponction, soins infirmiers - Pour la formation hygiène pas assez Approfondie - Pas assez de temps pour bien approfondir les Isolements - Les différents isolements - Tri des déchets
49	- Cas concrets grille AGGIR travaillés en binôme et exercices en grand groupe : redondant - 1er jour	- Les applications pratiques, comment utiliser les outils d'évaluation pour une réflexion - GALAAD : ses tenants et ses aboutissants
50	- Chaque point est important - Les différentes manifestations physiques de la douleur	- Sur les injections morphine (ou autres dérivés) // à la culpabilisation du soignant
51		- Jusqu'où peut aller la maltraitance ?
52	- Non, tout est important	- Le comportement du résident face à nous ! - A approfondir - L'attitude à adopter dans certains cas - Peut être un jour de plus
53		- Solutions concrètes pour améliorer les conditions de vie des résidents - 5 jours au lieu de 3 seraient profitables
54		- L'animation dans les unités de vie
55		- Evaluation ultérieure sur le terrain - Pratique sur le terrain avec le formateur

		- A refaire d'ici 3 mois
56		- Une évaluation des connaissances et des actions mises en place sur le terrain serait très intéressante (dans 6 mois par exemple) - Evaluer nos acquis et leur mise en œuvre dans moins d'un an - Evaluation de cette formation dans quelques mois, afin d'assurer un suivi sur les actions mises en place en structure - Faire une évaluation de ce qui a pu être mis en place après cette formation dans l'établissement - Mise en place dans un délai de 6 mois d'un retour du groupe. Progression et évaluation - Une évaluation à distance de ces 5 jours serait intéressante pour voir si l'application des connaissances acquises a été possible - A approfondir la formation qui me parait trop courte - Qu'est ce qu'on a mis en place dans notre établissement, après cette formation - Faire un point dans 6 mois avec tout le groupe - Les conflits avec le personne (direction, aides soignantes…) le personnel qui sait toujours tout ! - Le management : trop court, besoin de plus de temps et évaluation à 6 mois pour voir les changements en lien avec la formation
57 57		- Donner des solutions pour des réponses aux résidents - Mettre en pratique l'organisation idéale (ex. : le temps consacré aux repas) - Réponses à certains cas réels - On n'a pas obtenu suffisamment de solutions et de pistes pour améliorer nos gestes et notre façon d'aborder les résidents
58		
59		- Couper les cheveux - Surtout en coiffure, trop court - Couper les cheveux
60		- Renouveler la formation par un rappel pour améliorer et/ou corriger les gestes lors des transferts des résidents - La formation n'est peut-être pas suffisante en trois jours pour acquérir toutes les techniques
61		
62		
63		- Nettoyage de la cuisine (4 stagiaires)
64		- Fin de vie - Non programme très complet - Plus de solutions pratiques par rapport aux différentes pathologies démentes - Prise en charge de la personne âgée démente (exploitation de cas concrets)
65		
66		
67	- Etats de choc	- Plus les AVC et l'épilepsie - Points surtout sur les CAV dans des cas concrets - Temps trop court pour la mise en pratique
68		

69		- Revoir dans un an tout ce qui a été abordé pour faire le point
70	- Détails de certains diaporamas qui se répètent	- Burn Out des soignants (pas eu le temps à cause des 3 jours de formation au lieu de 4)
71		- Approfondir les différentes techniques apprises pendant la formation auprès des résidents - Intervenante présente avec les soignants pour accompagner les mobilisations + massage des personnes âgées au sein des services – pratique professionnelle sur le terrain avec la formatrice
72		
73		- Le travail en équipe, la relation avec la famille des résidents (2 x) - Travail en équipe (5 x) - Savoir gérer ses émotions - la communication - Relation avec la famille, respect entre collègue, et des solutions à apporter
74		
75		- La maltraitance - Les attitudes à adopter dans certains conflits
76	- Théorie sur l'écran	- Les cas concrets
77	- Formation très complète	- Connaître le vécu du résident - Gestion des conflits
78		- L'utilisation de matériels de substitution quand le matériel adapté fait défaut dans le service - Pour la bonne assimilation, demander au client de doter l'établissement de matériels indispensables
79 79	- Les attitudes - Retrouve toujours les mêmes termes (écoute), impression de tourner en rond	- Bon dosage des différents points abordés, un peu moins de théorie (déf.) mais expériences de terrain comme base de discussion - Plus d'exemples concrets - La reformulation - La gestion des conflits – pouvoir et autorité - Mise en situation à faire par le biais des psychologues et cadres - La durée du stage est courte - Apprendre à mieux reformuler - Les différentes techniques de communication – savoir formuler une demande, savoir dire non, la gestion des émotions - La communication - Relation d'aide - Le stress au travail - Les différentes formes de communication existantes pour qu'une équipe fonctionne (tableau mural, écrits, oraux)
80		- La maltraitance de la personne soignante par la personne âgée et sa famille
81		
82	- Tous les points me paraissent très utiles	- Les échanges d'idées et apprendre les nouvelles techniques - A voir pour deux ou trois jours, ou tous les 6 mois - La journée de rappel doit être plus rapprochée par rapport à la formation

83		- Certainement à approfondir car sur une seule journée la formation est beaucoup trop courte
84	- Projet de vie intéressant mais non adapté pour les unités dont j'ai la charge	- Elaboration de guide d'utilisation - Accompagnement dans la mise en application pratique - Les docs - Etre au clair avec les objectifs de la formation et tenir les dates buttoirs de la formation
85		- Permettre une fois la mise en place des transmissions ciblées, de se regrouper quelques mois plus tard pour faire le point - La formatrice a su aborder le sujet de manière très constructif et très enrichissant - la formulation des différentes cibles, les différents outils ou feuilles à améliorer pour le dossier du patient - Les supports (notamment les dossiers) pour la mise en place de ces transmissions
86		- Pas assez d'heures de stage pour un meilleur approfondissement - Utilisation du matériel - Oui - Pas assez d'heures de stage, car il y a des gestes à approfondir - Le temps de formation était trop court pour pouvoir apprendre correctement - voir pour faire cette formation sur plusieurs jours car 2 jours n'est pas suffisant et avec des dates plus rapprochées
87		
88		
89		
90 90		- Verticalisateur (3 stagiaires) - Soulève malades - A essayer le plus souvent possible
91		- La douleur du soignant - Droits AS par rapport à la douleur – limites (médicamenteuses…) - Relation avec la famille après le décès - Approfondir sur la douleur du « Soignant »
92	- Description du CHS - Les protocoles et exemples de l'Hôpital - La référence à un existant qui nous est totalement étranger - L'étude approfondie du CHS du Jura - La présentation du CHS du Jura - Exemples non adaptés à notre situation - La présentation des modes opératoires du CHS du Jura est exagérée - Trope centré sur l'expérience personnelle du CHS et du CHU de Dole par forcément réalisable à l'hôpital local (structure beaucoup plus petite)	- Risques encourus par les soignants en cas d'erreurs d'administration - Les procédures - Notre situation réelle pour l'améliorer - La législation appliquée à l'établissement - Mise en place des procédures - Pratiques à approfondir au sein de notre établissement : normes législatives à aborder - La réglementation en vigueur
93	- La compétence - Certains concepts	- Voir si essentiellement on pourrait faire des jeux de rôles - Cas concrets - Le côté pratique : élaboration d'objectifs, des grilles d'évaluations…

		- Les cas concrets
94		
95		- Surtout des mises en situation avec des résidents déments - Quelques points de réflexologie - Plus de jours, avoir le matériel - Plus de temps de formation - Trop court
96	- Activités de l'aide soignante trop développées - La constitution du service public ou privé trop développée	- Responsabilités de l'A.S. avec des cas concrets - Une formation sur le rôle propre de l'infirmier(e) et les tâches qu'il peut ou doit effectué - Approfondir le référentiel d'activités et de compétences - Approfondir le référentiel d'activités que réalise l'aide soignante - Le référentiel d'activités et de compétences - Comment travailler en binôme avec l'infirmière ? - La relation A.S./Infirmière - Travailler en collaboration A.S. – I.D.E
97		- Le temps pour faire les tables
98		- Les charges lourdes pour les A.S.H. - Les alèses de glissement
99	- Trop de théorie physiologique et de théorie sur la manutention	- A faire plus de cas concrets - Utilisation du plateau pour le transfert d'une personne Hémiplégique - La pratique et l'apprentissage des bonnes techniques de manutention - Plus de techniques de relevage - Plus d'utilisation du matériel - Plus de pratiques - Plus de pratiques en situation réelle - Plus de pratiques
100		
101		
102		
103		
104	- Trop de thèmes médicaux	
105		- Un travail personnel et individualisé sur notre pratique soignante - Transmissions afin de mieux connaître nos résidents - Transmissions et organisation - Aborder des situations déjà arrivés aux soignants. Parler de son expérience et des problèmes de dos
106		- Pouvoir avoir un suivi de cette formation
107	- Comment passer l'aspirateur	- Encore plus de pratique sur les techniques
108		- A faire plusieurs fois les gestes comme celui pour l'arrêt cardiaque. Développer une situation - La pratique était trop courte - A faire plusieurs fois les bons gestes (PLS – Massage Cardiaque)
109		- Peut-être, effectuer plus de massages cardiaques - Continuer d'approfondir la pratique
110	- Méthodes adaptées	- Approfondir la manutention chez la personne âgée qui n'est plus du tout cohérente - Approfondir les cas réels dans le travail

111		- La prévention
112		
113	- Le travail de secrétariat - Est-ce qu'il était utile da faire l'autoévaluation Angélique détaillée (avec des dates), étant donné que l'on a tout retranscrit sur le projet ?	- Remotiver une équipe
114		
115		- Approfondir sur le secret professionnel, qui est un sujet très délicat. Apprendre plus sur les limites du secret et jusqu'à quel point il faut le garder - Encadrement des élèves - Les différents types de maltraitance, dans quelles situations le soignant risque d'être maltraitant - Le travail effectué ces 2 jours nous a appris beaucoup de choses et nous a donné des outils de travail sur notre propre rôle. - Formation, à mon avis, trop courte car beaucoup de travail
116		
117		- Garder plus de temps pour exposer des cas à problème rencontrés sur notre lieu de travail - Analyse de nos cas personnels - Plus d'études de situations, plus d'apports théoriques sur certains symptômes (dépression – agressivité) - Troubles des familles ou des aidants naturels pour les personnes hospitalisées en service de médecine, cancéro… - La relation d'aide - Avoir une bonne technique afin de bien analyser les situations douloureuses afin de les rendre plus acceptables
118		
119		- Diffusion à l'ensemble de l'équipe et appropriation du projet par celle-ci - Cohésion d'équipe
120		
121	- Législation - L'utilisation des médicaments était peut être trop développé (étant donné que c'est au médecin de faire le choix dans la prescription) - La législation	- Parler davantage de l'utilité des aides soignantes et des ASH
122		- La maltraitance envers le personnel (2x) - Continuer à aborder le sujet pour approfondir
123	- Aucun, tout était intéressant	- De la pratique avec des résidents - Des journées de rappel - Les techniques
124	- Relaxation : pas inutile mais peut être trop développée	- Mise en situation de stress : jeux de rôle
125	- Loi trop développé - Historique	- Plusieurs cas concrets (2 stagiaires)
126		
127		
128	- Le rituel (religion)	- technicité à tenir
129		
130		- Les problématiques rencontrées avec les familles

131		
132		- Hygiène alimentaire (2x) - Le suivi de la méthode dans le temps - Température/temps. Hygiène. Livraison à domicile. Toxi infection
133	- Présentation à écourter - Différences entre maison de retraite et EHPAD – lire les documents d'une feuille	- Gestion du temps dans le travail - Les formes de violence et les contentions - Que la durée de la formation soit plus longue pour encore plus approfondir le sujet - Les techniques pour ne pas être maltraitant - Mise en situation du soin auprès du résident - Techniques comme le massage, donner à manger. Se mettre à la place du soigné plus souvent - un peu plus de cas concrets - Surtout la mise en place dans le service – la pratique au quotidien
134		- Questions « types » - Guide d'utilisation – projection dans l'avenir pour l'évaluation du projet
135	- La vie privée des unes et des autres !!! - Bavardage	- Stage trop court pour tout assimiler
136		- L'ergonomie car manque de temps - Nous n'avons pas eu assez de temps pour tout voir. Formation trop courte
137 137	- Théorie trop développée - Pour la durée de cette formation le temps accordé à la théorie me paraissait trop important - La théorie est trop développée - Power point un peu long et des répétitions - Toute la terminologie de la 1ère partie (*cf.* livret pédagogique) très long, beaucoup de répétitions, peu d'intérêt…	- Plus de situations vécues. Méthodologie d'entretien tuteur-apprenant - Les mises en situations, les cas concrets… Comment adapter nos réactions - La responsabilité juridique du tutorat - Des cas concrets, des attitudes à adopter face à certaines situations - Le bilan en fin de stage. - La nouvelle formation infirmière - Avoir moins de jugement. Les points sont suivants les stagiaires
138		- Peut-être plus de réponses toutes faites - Tous les points abordés sont très utiles, mais peut-être qu'avec 1 ou 2 jours de plus de formation, ils auraient pu être encore plus développés pour encore plus de compréhension et/ou d'adaptation - L'agressivité
139	- Programme très vaste	- Mise en place, avec l'équipe "du lieu de vie" en unité protégée. Permettre à la personne âgée d'investir les lieux en lieu de vie. Ex : la mise en place de la table, de faire son lit, et le partage des tâches - Les pistes à suivre pour un meilleur accompagnement - Sur la fin de vie au niveau de l'accompagnement et comment faire, l'attitude à avoir par rapport aux familles - Il y a toujours quelque chose à approfondir - Famille et entourage de la personne âgée. Autonomie et/ou dépendance. Réflexion sur un environnement adapté à l'accompagnement des personnes âgées
140		- Le temps de travail pour élaborer les menus Mixés - Les températures de service des mixés

		- le grammage : les quantités sont pour quel nombre de personne
141	- Supports pédagogiques un peu trop complexes	- Réactions à l'agressivité - Les relations entre professionnels - Carl Rogers et la psycho (3)
142		- La dynamique de groupe - Apprendre à gérer les conflits entre équipe - Davantage d'acquisitions sur l'administration - Parler de notre mal-être au niveau de la prise en charge des patients - Ratio d'effectif à approfondir - Les organismes extérieurs
143		
144	- Explication sur le rachis trop développée - Anatomie trop développée - Anatomie très complexe - Anatomie sur le rachis développée trop de fois. Suffisant les 2 premiers jours	- Plus de pratique (3x) - A utiliser plus souvent le « soulève malade »
145		
146		- Développer plus les différents traitements sur les escarres - Insister pour que les infirmières suivent toutes la formation afin de travailler dans le même sens
147		- Les différentes infections dans les hôpitaux avec les précautions à prendre
148		- Que faire quand le médecin n'a pas encore fait la prescription de stupéfiant ? A faire en groupe - Cadre législatif avec texte de lois. Problème soulevé mais non résolu
149		- Le drap de glissement - Approfondir l'utilisation du drap de transfert - La pratique auprès des résidents (encore un peu plus). - L'utilisation d'autres aides techniques
150	- Les chiffres	- La prise en charge de la personne démente - Comment se comporter - Plus de réponses concrètes - Relation soignant/soigné - Réponses plus concises face aux différents stades et aux différentes réactions des personnes malades
151	- Rien à redire pour une première formation, l'ensemble et vu et répété donc facile à retenir	- La façon d'aborder les patients pour leur proposer un massage - Massages bébés
152		- L'encadrement de la famille et de sa souffrance est toujours à approfondir, partage d'expériences de chacun - La relation d'aide (2 stagiaires) - Soignant à soignant/soignant à équipe - Du temps afin d'avoir plus d'échanges au sein du groupe
153	- Tout était utile et bien expliqué - Tout le contenu était important et bien expliqué - Cette formation a été très bien expliquée - Adapter la théorie en fonction du public stagiaire (médicaments) - Différent à mon métier (AS) sur les médicaments (cours théorique)	

154		- Cas concrets de certains patients - Proposer des cas concrets en service avec l'accord des patients
155	- Présentation du tour de table, nécessaire mais plus rapide	- Aborder une entrée en institution (circonstances, raisons, crise pour le patient et sa famille, les enjeux) - Les données sur le vécu du résident à propos de son institutionnalisation, vécu de la famille… Les données sur tout ce que peut engendrer une entrée en institution (bouleversement, culpabilité, …) - La durée, 1 jour supplémentaire - Plus d'outils de travail
156		- On peut toujours plus approfondir mais c'est une question de temps
157	- Non cela me convient	
158 158	- Les questions sur notre façon de voir la douleur et si l'on prend des médicaments ou pas	- les thérapeutiques non médicamenteuses. La douleur déclenchée par besoin (plus d'interactivité). La douleur du soignant et du soigné en fin de vie. Les grilles d'évaluation (interactivité) - La douleur chez les personnes qui ne communiquent pas. Douleur physique et morale - Faire parler davantage celles ou ceux qui ne s'expriment pas. Parler de leur ressenti, la façon de faire. Aborder la personne âgée - L'utilisation de l'échelle doloplus - Le temps pour effectuer une toilette, si la toilette est trop rapide ou non. Les petits moyens techniques anti douleur - Rôle ergothérapie non médicamenteuse. Effets secondaires antalgiques - Développer plus les différentes formes de douleur (faire la différence entre la douleur psychique et physique). Les soins par rapport à la douleur - Développer plus les soins d'hygiène de la personne (toilette) - La douleur morale - Douleur psychique à approfondir et développer en équipe - Douleurs psychologiques - Il aurait fallu multiplier les études de cas - La souffrance morale - Douleur psychologique pratiquement pas abordée - La douleur morale. Le ressenti du soignant - La souffrance du personnel - Douleur morale à approfondir - Tous les points sont à approfondir car la formation était trop courte (1 journée) - Souffrance (douleur du professionnel) - Souffrance morale
159	- Expliquer des choses à faire, qui dans notre lieu de travail est impossible à faire ou à mettre en place - Tout est important	
160		- Gérer le stress face aux insultes de certains patients car ils ne sont pas toujours facile à gérer et surtout lorsqu'on est fatigué - Approfondir les techniques de gestion en faisant des

		exercices de mise en situation - Psychologie, la positivité - Approfondir les méthodes de gestion du stress
161		- Rééducation et hygiène dans les activités en salle et/ou en chambre - Désinfection du matériel - L'entretien des locaux. L'entretien des chambres. Le balayage - La toilette du patient et les protocoles selon les différentes situations
162		- Exercices pratiques
163	- Paquets cadeaux trop développés	
164	- Tous les gestes ne seront pas mis en application	- Les cas vécus
165	- Bobologie	
166		
167		- Manque de temps pour les exercices, c'est plus facile de le faire dans le groupe que seule à la maison. Relaxation ? pour évacuer le stress - Trop court - Estime et travail sur soi - Approfondir les pratiques d'exercices de relaxation dynamique - Peut-être des outils, des mots à conseiller face à la détresse des familles qui engendrent du stress sur le personnel soignant - Stage trop court. Formatrice : super. Il y a tellement des choses à approfondir qu'il faudrait au moins plusieurs jours
168	- Tous les points abordés sont importants	- Plus de cas concrets à suggérer (manque de temps) - Une journée supplémentaire pour aller dans les services - J'aurais aimé que Martine vienne dans le service pour parler sur des cas concrets - Il aurait été intéressant de pouvoir visionner un cas dans l'esprit "Naomi Fiel" - J'aurais aimé plus d'études de cas, jeux de rôles et aller dans les services (si possible)
169		- Cas concrets rencontrés sur le lieu de travail - Très bon stage. Bon professeur
170	- L'anatomie - La première réunion que je trouve trop approfondie sur le théorique	- Plus de mises en situation avec davantage de matériel (grosses caisses de rangement plus ou moins grandes) - Etirements, exercices de détente - Plus de pratique (mais c'est déjà pas mal pour 9 heures de formation) - Les exercices (mettre en pratique) - Il serait intéressant que le formateur puisse être là « en temps réel » en présence des enfants et après la formation afin de réajuster… - Répéter le stage plus souvent - Sur le poste « cuisine », qui fait aussi partie de notre travail (manque de temps ?) - La pratique reste à approfondir
		- Apprendre les gestes pour faire attention au dos de l'enfant (lors du change par exemple) - Pratique à exercer, nouvelles habitudes à Ancrer

171		- Avoir plus de matériel ou alors une partie de la formation sur le lieu de travail - Plus en rapport avec les gestes de tous les jours, en dehors du lieu de travail - D'avantage de pratique sur le terrain - Se revoir après quelques mois pour faire le Point - Revoir la formatrice afin qu'elle nous observe pendant nos heures de travail
172		- Beaucoup plus de pratique - Gestes et postures personnalisés - Les maux (dos, nuque, genoux) : quels sont nos gestes quotidiens qui engendrent ces* douleurs - Avoir un suivi durant une journée de travail
173	- 9 Heures = 3 fois 3 Heures : un peu long - Articulations	- A approfondir : les massages - Réfléchir en équipe avant de mettre en place des actions qui concernent l'enfant - Formation à faire en début de carrière
174		- La sexualité
175		- Les problèmes sur le stress au travail - Oui : tel que le rapport hiérarchie-agent - Les problèmes qui n'ont pas été « étudiés » en détail, tel que la relation hiérarchie/agent et l'information
176		- Les techniques vues durant ce stage, à mettre en pratique, car il y en a tant… donc manque de temps - Certaines techniques à approfondir - Refaire des manipulations - Le temps imparti à cette formation était trop court pour approfondir et aborder tous les problèmes rencontrés au travail
177	- Développement pathologique du vieillissement trop développé - Développement pathologique du vieillissement - Développement pathologique du vieillissement un peu trop développé	- Les difficultés du personnel face à la personne âgée - L'accompagnement des familles au sein des structures - D'avantage d'exemples concrets
178	- Les névroses, psychoses - Les chartes	- Les droits du professionnel dans les limites de l'acceptable (comment ose t'on se défendre vis-à-vis de l'autre, soigné ou soignant). - Discussion sur des cas rencontrés pendant l'exercice de notre fonction.
179	- Communication entre soignant	- Faire des jeux de rôles en début et en fin de formation pour voir l'évolution des dialogues - L'estime de soi - ESTIME DE SOI (à approfondir) - Communication soignant - Communication cadre – direction
180	- Non, ce n'est jamais assez - « Les temps morts » dans la discussion perturbent le groupe	- Oui, si nous mettons des thèmes dans notre programme avant une discussion ouverte - Le comportement de certaines familles vis- à-vis du personnel

IV. Les exercices et les études de cas utilisés par le formateur sont-ils proches de la réalité de votre cadre de travail ?

- Différents cas proposés par le groupe
- Ces exercices ont été réalisés à partir de nos difficultés

- Les mises en situation étaient très adaptées à notre travail au quotidien
- Tous les cas étudiés étaient pris de la « réalité » de notre vie professionnelle et même de la vie extra professionnelle
- Soulever - ramasser
- Les deux formateurs ayant chacun des connaissances dans le même cadre de travail que le mien
- Les mises en situation et les jeux de rôles, nous ont permis de régir en fonction d'éventuelles réactions des groupes que nous auront à charge
- Oui, pour pouvoir parler de cas concrets dans notre service
- Oui, pour la relation avec l'équipe et les familles
- On est parti de situations vécues
- Les cas travaillés en groupe étaient proposés par les agents donc en adéquation avec la réalité
- Pas toujours évident à appliquer (manque de personnel) (2)
- Beaucoup de cas peut être identiques aux nôtres sans qu'on s'en rende compte
- Les cas étudiés se rapprochaient vraiment de la réalité (eau de Cologne sur le patient, fenêtre ouverte pendant une toilette…)
- Nous avons eu l'occasion à plusieurs reprises de prendre la parole, de pouvoir exprimer notre vécu
- Permet une prise de conscience plus rapide
- Tous les exercices, à la demande du personnel, afin d'agir selon le cas présenté
- Les DVD sont très parlants, la formatrice qui est sur le terrain avait beaucoup d'expérience, c'était super !
- La formatrice nous a fait part de son vécu et de son expérience, c'est très important
- Notre formatrice nous a cité des exemples concrets, je me suis reconnue dans mon travail
- On se trouve confronté à des cas semblables, la formation nous donne des pistes pour une meilleure prise en charge
- Dans mon travail au quotidien, j'ai retrouvé des exemples concrets vu dans cette formation
- Oui, pour ma part, j'avais l'impression de me reconnaître (un petit peu) dans chaque anecdote
- Beaucoup de sujets ont été abordés sur la bientraitance que l'on met en place dans notre vie professionnelle
- Réactions à adopter lors d'agressions de la part de la patiente âgée, qui évite le risque de réponse maltraitante
- Nous sommes souvent confrontés à des chutes diverses et à des malaises
- Beaucoup de cas déjà rencontrés sur le lieu de travail
- Il y a eu un bon échange, ce qui est très important
- Etant en équipe mobile de soins palliatifs gériatriques, je suis amenée à me déplacer en institution et je constate que la maltraitance est malheureusement encore une réalité
- Les problèmes sont très bien cernés et adaptés aux conditions de travail dans lesquelles nous sommes
- Cas concrets pris dans le secteur médical similaires à notre vécu
- Les échanges entre différents lieu de travail sont très constructifs. L'expérience de la formatrice m'a beaucoup apportée
- La formatrice comprend nos angoisses, notre stress, car elle connaît parfaitement le métier et connaît aussi la charge et nos difficultés dans notre travail
- Oui car nous avons nos mauvaises habitudes et cela nous a appris à mieux préserver notre dos
- Oui car nous avons pris des résidents de notre établissement
- Tous les exemples sont tirés du quotidien
- Les différents thèmes et exemples, apports personnels du groupe, ont enrichis la formation et apporté une réalité et une dynamique à l'ensemble du stage
- Elle nous a permis de relater nos expériences professionnelles pour essayer de "défaire" certains nœuds. Analyse de notre pratique professionnelle
- La relation d'aide = les attitudes de base
- Les soins relationnels = notre corps parle à notre place
- Le génogramme
- L'écoute, la communication entre les résidents et le personnel, la famille
- Nous avons parlé d'expérience vécue par chacun, les sketchs que nous avons joués ont été d'une grande aide pour comprendre
- Situations concrètes, des terrains communs, des lieux de vie sont les points de départ des exercices faits et réalisés
- Cela m'a permis d'apprendre plein de choses

- Au niveau des relations entre soignants
- Lorsque cela est possible. Approche relationnelle avec le patient, développer l'empathie, mieux comprendre l'histoire de la famille et de son vécu
- Massage sur personnes alitées ou sur fauteuil
- Patients alités, debout, assis, couché de coté…
- Les malades grabataires, en soins palliatifs – les douleurs, l'image de soi – la communication
- Les exercices sur des personnes agressives, angoissées
- Etude de cas des patients qui sont dans les services, expérience du fauteuil roulant
- Adapter à ce que l'on rencontre dans le service
- Jeux de rôles, cas concrets avec les patients des services, prise en compte de la charge de travail
- Nous vivons quotidiennement les séances projetées en CD rom mais malheureusement notre structure est relativement grande par rapport aux projections. Manque de personnel et de temps pour bien appliquer ce qui nous a été enseigné, mais nous essayerons tout de même de faire des efforts pour s'en rapprocher et améliorer la qualité de vie de nos patients
- L'organisation et les locaux ne sont pas suffisamment adaptés à la prise en charge des patients atteints de la maladie d'Alzheimer ou de démence
- Je n'ai pas l'impression de retrouver l'organisation ou la façon de faire de ma structure. On est loin d'être un modèle pour les patients atteints de cette maladie
- Beaucoup de petites structures étaient développées. Nous sommes une grande structure et pour pouvoir appliquer, approfondir et organiser le travail. Cette formation nous apprend à nous rendre compte de l'importance de cette maladie
- Nous manquons de personnels soignants pour pouvoir accéder à plus d'activités tout au long d'une journée. Locaux inadaptés. La supérieure refuse d'accepter des changements venant de nouveaux personnels
- Le manque de personnels, trop cadré sur les protocoles (hygiène), locaux non adaptés
- Notre structure est plus grande et plus porté sur l'hygiène que sur la demande ou l'envie du résident
- Ce qui nous a été montré se sont de petites structures, ici ce n'est pas le cas. La structure n'est pas adaptée pour ce fonctionnement et l'organisation actuelle ne le permet pas
- Notre établissement n'est pas adapté car nous avons plus de pensionnaires que dans des petites structures et nous ne sommes pas assez de personnels
- L'établissement, l'organisation ne permet pas de mettre en place les cas étudiés
- La majeure partie de la formation est basée sur notre vécu, sur des patients que l'on a dans l'établissement
- Cas expliqués par nous même. Exemple que l'on vit au quotidien dans les services
- Nous avons pris des cas des différents services de l'établissement
- Nous les avons choisis nous même
- On n'y retrouve beaucoup de résidents de notre établissement
- Exercices toujours nourris d'exemples qui sont bénéfiques pour la compréhension
- Etude de cas concrets (patients dans différents services)
- La formatrice a travaillé dans un centre spécialisé et elle a vécu beaucoup de situations difficiles qu'elle nous cite en exemple
- Ce sont des exercices et des études qui correspondent parfaitement à ce que l'on vit au quotidien en tant que soignant et il est possible pour les stagiaires de parler de patients qui nous posent problème dans notre travail
- Les cas étudiés ont été vécus dans les services
- On peut reconnaître des résidents qui sont dans notre service
- La formatrice nous laisse choisir des cas concrets ce qui nous permet de bien les connaître. La formatrice ayant elle-même travaillé avec des personne "Alzheimer", maitrise parfaitement le sujet
- Le formateur est lui-même aide soignant donc il sait les difficultés que l'on peut rencontrer dans notre travail. Les exercices et les études m'ont bien aidé pour approfondir mes connaissances et faire plus de manipulation
- Le formateur est aide soignant donc sait de quoi il parle, très bonne chose pour parler de la manutention
- Le formateur est un soignant qui sait de quoi on parle
- Translation, levers, rehaussement, redressement
- Les translations
- Nous sommes confrontés tout le temps à ces exercices alors autant bien le faire avec des gestes et postures encore plus améliorés

- Par exemple : rehausser une personne alitée ou avec un handicap physique. Faire des changes sans se faire mal au dos, faire des transferts
- Transferts lit-fauteuil/fauteuil-lit. Transferts avec aide. Aide à la marche
- Pour les toilettes, pour laver les personnes etc.…
- Etudes de cas sur place
- La formatrice était très à l'écoute de nos récits de vécu et partait de cela pour apporter les informations complémentaires, des textes de lois, des extraits de faits divers…
- Refaire un stage de temps en temps
- Il faut faire attention à nos pratiques et se remettre en question quotidiennement
- Dans certaines situations, oui et dans d'autres, non
- Les mises en situations et les conduites appropriées à tenir par rapport à ces situations ont été très concrètes
- Cependant, il est quelque fois difficile d'appliquer certaines méthodes d'ergonomie par manque de matériel adapté, manque de personnel, manque de temps
- Le comportement évoqué lors de la formation et les différents cas visionnés peuvent monter la réalité du travail à fournir
- Manque de personnel (2 stagiaires) : alors peu applicable
- Je l'ai vécu donc je sais de quoi la formatrice parle
- Des personnes qui souffrent par rapport à leur proche qui est en fin de vie
- Cela m'a permis de voir mon attitude envers les patients, les familles, les proches. Exemples concrets
- Formatrice très à l'écoute et beaucoup d'exemples donc tout était clair et bien compris
- Formatrice très à l'écoute du groupe, beaucoup d'exemples de la vie de tous les jours, l'emploi de mots très simples pour l'écoute
- Tous les exemples cités par la formatrice sont le reflet de ce que je vis dans mon activité professionnelle
- Exemples qui rendent la formation très vivante et qui permettent de nous retrouver dans notre vie professionnelle de tous les jours
- Nous travaillons en long séjour et j'ai vu des fins de vie ainsi que des familles des patients
- Peut-être que davantage de jeux de rôles seraient souhaitables
- La formatrice est proche de nous et de notre cadre de travail vu son statut de directrice d'établissement
- Cas réels à développer, petits sketchs relatant une situation déjà rencontrée, petits films avec réactions en équipe
- Soins, repas
- Langage, gestes etc.…
- La douleur est souvent mal gérée et le formateur en a bien parlé. L'angoisse de la mort, la communication entre l'équipe pluridisciplinaire
- Ils sont tout à fait le reflet de ma pratique et de mon vécu. Il est toujours rassurant de constater que le. L'angoisse de la mort, la communication entre l'équipe pluridisciplinaire
- Ils sont tout à fait le reflet de ma pratique et de mon vécu. Il est toujours rassurant de constater que les "autres" (services de soins et agents) éprouvent, vivent, se confrontent aux mêmes problèmes que nous
- Je me suis retrouvée dans certaines situations que l'on a évoquées, cela m'a permis de comprendre et de me conforter dans mes idées et mon choix du métier
- La communication avec la famille du résident, c'est un problème qui se passe partout
- Le film contenant les témoignages de soignants d'un hôpital de Bruxelles est très enrichissant. Souvent nous sommes amenés à nous interroger, par exemple : si dans telle ou telle situation nous en faisons pas un peu de trop, si on aurait du agir d'une autre manière…
- Les situations évoquées nous renvoient à notre pratique quotidienne et surtout cette formation m'a fait réfléchir sur la notion des soins palliatifs et m'a donné envie d'en savoir davantage
- Exemples nombreux et partage d'expériences vécues (professionnelle). Apparition d'une grande authenticité dans le groupe qui enrichie la formation
- Travaillant de nuit et se trouvant souvent seule face à un patient qui mérite des gestes d'urgence : parfait
- Conseils adaptés et réponses à nos questions
- Ce sont des paroles, des gestes, des besoins que l'on fait tous les jours mais par écrit sont plus difficile à transcrire
- Temps de travail qui n'est pas assez adapté
- Temps pas toujours exploité et donné dans les tâches professionnelles
- On a toujours un manque de temps pour pouvoir exercer les méthodes dans le lieu de travail

- Tout était proche de la réalité. J'espère pouvoir mettre en pratique dès que possible
- Tout aussi bien applicable dans différentes positions (assise/debout/allongée) dans un lit ou sur une chaise
- Essayer de trouver des positions sur le côté, pour les personnes assises, ce n'est pas facile de masser le dos
- Peut être plus d'image pour développer les différents comportements avec des exemples sous forme de films
- Ils sont conscients des besoins, de la façon d'agir, ils sont dans des unités ou gèrent des urgences dans des lieux similaires au notre
- Cas concrets déjà vécus
- Voir que l'on est plusieurs à éprouver le même genre de stress, que l'on n'est pas seul
- Exercices très formateurs et intéressants, bien adaptés au groupe
- Le thème de la formation s'applique dans toutes les institutions donc oui. Les exercices étaient très intéressants
- Le temps a donné pour la personne âgée
- Très bien expliqué
- Faute de temps, manque de personnel
- Manque de temps, ne passe pas beaucoup de temps pour parler avec les résidents
- Etudes de cas très réalistes
- Pas toujours envisageable
- Même si je suis A.S.H.
- Tout à fait, toutes les techniques abordées peuvent et doivent servir même dans un service de long séjour
- Manque d'exercice de manutention
- Etude des transferts patients, lit-fauteuil
- Je n'ai pas de personnes dans les cas étudiés et très intéressant pour les remplacements à faire
- Il nous arrive d'avoir des missions assez complexe, donc avec la formation on nous explique comment voir et comprendre nos situations
- Au niveau de la maltraitance passive
- Alcoolisme
- Du vécu par rapport à la maladie d'Alzheimer sur un film visionné où l'on retrouve certaines choses que l'on voit au quotidien avec les personnes
- Les films
- La maladie d'Alzheimer
- Maltraitance verbale à gérer, rassurer les personnes âgées se rendant compte de la dégradation de leur état physique et mental
- Sauf le dernier film visionné car ce film parlait d'une situation "Américaine et ancienne"
- Se sont des cas concrets, c'est très bien
- Mis en pratique des techniques de manutention au service
- Les exercices vus me sont très utiles dans la manipulation des résidents, remonter dans le lit, donner un maximum de confort aux résidents et à moi-même
- Aide au coucher, au lever de la personne âgée
- Ce sont des cas et des situations que l'on doit gérer presque tous les jours
- Proche mais méthode du service différente
- Ce sont des cas réalistes et que je rencontre dans mon service
- Travail en M.D.R.
- Cas concrets de chirurgie, médecine et gériatrie qui correspondent à nos expériences professionnelles
- En général oui, mais pas toujours adapté pour les M.D.R.
- Répondre aux sonnettes : réservé principalement à l'aide soignante, ainsi que toutes les petites tâches : médicaments, allé les chercher, ainsi que les radios
- Ces concrets vécus. Réalité des choses (vécus de chacun, attitude du personnel, conscience). Visionner des choses de chacun
- Théoriquement très intéressant mais reste la pratique à mettre en action
- Le manque de collaboration I.D.E. A.S. Car travaillant de nuit, notre équipe ne fonctionne pas comme cela. Nous sommes très complémentaires comme cela devrait être
- Cas concrets cités très utilisés car beaucoup de vécu et d'expériences diverses de la part de la formatrice
- On a beaucoup débattu sur nos situations personnelles que chaque personne à vécu dans son parcours
- Rien de tel que le vécu du formateur pour se souvenir de la formation

- Certains exercices oui mais d'autres non (ex. difficile de pratiquer des massages entre collègues pour différentes raisons)
- Respiration : oui, mais les massages manque de temps
- Les proches : oui, mais l'application n'est pas dans les habitudes et demande un effort de réflexes à acquérir
- Nous ne pouvons pas mettre en pratique toutes les méthodes préconisées par manque de temps pour les appliquer
- La pédagogie du réalisable dans le cadre du travail a bien été démontrée
- Si on a en face de soi une personne qui est d'accord et qui accepte qu'on lui fasse ces exercices
- Les expériences professionnelles relèvent la réalité du vécu
- Oui, car déjà appliqué en service
- Oui, dans tous les domaines
- Mobilisation d'un patient douloureux, observation
- L'expérience professionnelle du formateur a permis de bien imaginer les différentes douleurs rencontrées chez nos patients
- Effectivement la connaissance des différentes échelles ainsi que des différentes PEC m'a permis de me resituer : il y a des changements à programmer dans nos habitudes, le médecin de service a déjà, après le premier jour de formation mis en pratique « % des besoins – protocole cadré EVA 5 »
- Constatation du fait que notre approche globale était satisfaisante dans le cadre des suites de couche (temps suffisant pour l'instant)
- Beaucoup d'exemples nous parlent
- Cas concrets cités
- Cas concrets donnés
- On voit que le formateur a la connaissance de notre milieu de travail
- Situations concrètes, exemple sur l'activité professionnelle
- Dans la mesure où le formateur a été aide soignant, donc il sait par expérience ce qu'est le métier d'aide soignant
- Pas d'utopie, l'animatrice reste objective (le demandeur – l'employeur- n'est pas encensé), pas de langue de bois
- Parler d'un patient par son nom d'un couloir à l'autre
- Formation intéressante et importante pour l'avenir de tous les patients
- Formation très complète
- Partage à travers nos cas concrets
- La formatrice sait s'adapter aux cas émis lors de cette formation (discussion, mise en place du traitement, suivi, évaluation, transmissions…)
- Quand Françoise insiste sur le questionnement de base des IDE, qui sont expérimentées, elles peuvent se froisser (prises pour des débutantes…)
- Les patients âgés de la maison de retraite n'ont pas toujours les mots qu'il faut pour exprimer leurs douleurs
- Etude de cas concrets (résidents de la maison de retraite)
- Des cas concrets ont été exposés
- Réussir à améliorer la qualité de mon travail
- Exemples d'actes maltraitants, honteux mais malgré tout rencontrés dans les services
- La bientraitance et la bienveillance sont facilement à la portée de tous et de toute institution
- Etude de cas souvent basées sur nos propres expériences ou en tout cas y ressemblant fortement
- Il faudrait que tous les soignants passent cette formation
- On peut y rencontrer certaines situations, c'est pour cela que tous les soignants devraient y participer
- Dans tous nos gestes quotidiens dans notre travail à l'hôpital
- Oui, car dans une maison de retraite nous sommes confrontées aux mêmes problèmes
- Manque de temps de travail pour les A.S.
- Manque de temps, de moyens et de connaissances professionnelles
- Certaines situations m'ont rappelé certaines personnes âgées de la maison de retraite avec lesquelles je dois me comporter autrement
- Jeux de rôle
- Cas concrets

- Au travers de reportages, on retrouve des situations qui nous sont proches voir similaires
- Cas concrets
- Certains cas idem
- On reconnaît des situations, des comportements de personnes, identiques dans notre unité
- Lors de la formation, on se retrouve dans notre milieu professionnel, beaucoup de choses sont semblables
- Je retrouve des situations vécues dans l'unité où je travaille
- Un grand nombre de personnes âgées sont atteintes d'une démence type Alzheimer
- N'étant pas personnel soignant et travaillant au contact de ces personnes, cette formation était nécessaire dans la compréhension de l'accompagnement des malades mais également vis-à-vis du personnel et de leur démarche auprès des malades
- Exercices concluants, bien présentés
- Des gestes de tous les jours
- Bonnes connaissances des réalités des situations conflictuelles en EHPAD pour en faire des jeux de rôles. Analyses et conduites à tenir en situation identique
- Les jeux de rôles étaient très réalistes
- Utilisation de l'expérience des membres du groupe pour la réflexion et la construction de nos actions futures
- Je ne peux pas répondre, pas encore en situation
- Beaucoup de vécu sur le terrain
- Je ne dispose d'aucun temps pour réaliser ce qui a été dit mais je vais tenter d'appliquer certaines choses
- Malgré la diversité nous rencontrons tous les mêmes problèmes
- Les thèmes abordés sont plus que réalistes. Par contre on a parfois du mal à nous mettre en situation immédiatement
- Collent parfaitement à la réalité du terrain
- On a utilisé des cas concrets
- Nous nous sommes reconnus dans certaines situations (permet de nous remettre en question en équipe)
- On retrouve des situations ou des phrases qu'on prononce de façon quotidienne
- Car chaque fonction a son importance dans l'accueil de la personne et de sa famille, en tant qu'A.S. je me sentais concernée
- Des détails approfondis sur l'accueil de la famille et du résident pour les différents services de notre établissement
- Les exemples viennent du groupe
- On se retrouve dans tous les exemples cités, ce qui aide pour la compréhension de la formation
- Car souvent on parlait de cas rencontrés dans les services
- Nous avons les supports appropriés dans le service pour accueillir le patient résident
- Echanges de connaissances
- Exemples pouvant être appliqués rapidement sur le terrain
- Friction, Brushing, mise en plie
- Oui car lors des bains, je pose déjà les bigoudis et masse les résidents
- Massage avec des crèmes. Bigoudis, Brushing
- Les cas utilisés sont divers et adaptés à des situations diverses. C'est bien !
- Je me suis bien adaptée à la situation et elle nous fait bien prendre conscience de préserver le patient ainsi que de préserver notre santé
- La formatrice s'est très bien adaptée à nos situations de travail rencontrée
- Sur la méthode pédagogique, sur les conditions matérielles
- Oui, car nos méthodes de travail sont déjà acquises, nous aurons plus approfondit ces méthodes
- Bonnes connaissances du "terrain" (maison de retraite), donc discussions intéressantes et constructives sur le mode de travail
- Oui, car déjà les bonnes méthodes de travail et nous les avons bien développées
- Dans le service de chirurgie, les patients ne sont pas hospitalisés assez longtemps pour pouvoir utiliser les exercices et les études appris pendant la formation
- Etudes de situations de soins concrètes
- Des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou des personnes en fin de vie
- Les exercices utilisés par le formateur sont vraiment adaptés pour les soignants

- Les exemples sont concrets et nous avons pu partager notre expérience et notre vécu ainsi que nos difficultés du quotidien
- Les vidéos que nous avons vues nous montrent que nous sommes confrontés aux mêmes questions, mais apportent des réponses à travers les attitudes et les réactions des patients
- Les vidéos utilisées traitent d'unités de vie protégées et de l'animation que l'on peut faire, cela rentre complètement dans notre cadre de travail
- Basé sur des exemples trouvés sur le terrain
- Dans la relation et l'accompagnement des personnes
- Plaie, obstruction partielle ou totale
- A su s'adapter aux cas concrets du quotidien
- Utilisation de nos cas concrets pour illustrer
- Exemples ou cas concrets correspondant à la gériatrie
- Oui car patients et problèmes familiaux rencontrés à l'identique dans le service
- Non car je suis en soins de suite et de réadaptation
- Les échanges entre les soignants et le formateur étaient très enrichissants et constructifs. Le fait de pouvoir approfondir des situations difficiles dans les équipes et la capacité par la formation d'y avoir apporté des solutions ou début d'amélioration, très positif
- Les cas évoqués en général par le formateur sont très proches voir les mêmes
- Exemples vécus en institution
- Manque de communication, de temps, de personnel et de compréhension
- Formatrice connaissant très bien le milieu soignant du fait de son parcours d'I.D.E. Apporte une meilleure compréhension et différentes réponses à nos questions
- La formatrice nous a beaucoup parlé de son vécu très enrichissant, très professionnaliste
- Tout à fait. L'expérience du formateur est très instructive
- Beaucoup d'exemples sur des situations d'agressivité des familles et comment gérer et mettre du recul par rapport à ces situations. Egalement la notion d'écoute sans apporter de réponses
- L'expérience de notre formatrice était tout à fait bénéfique
- Mais pas assez nombreuse. Soutien psychologique d'une équipe ou même du médecin
- Tout à fait adapté à notre public
- Douleurs articulaires, manipulations qu'on peut apporter lors d'un soin
- C'est à nous de choisir les massages qui seront les plus adaptés à la personne âgée
- Tout n'est pas figé, cela me convient et cela va permettre d'ouvrir une porte sur la prise en charge du résident avec une autre qualité, le confort, la relaxation, même si le temps des toilettes est trop court, profiter de faire du bien, +++ pour le résident
- Manque de temps pour réaliser certaines parties techniques
- Certaines méthodes sont un peu longues à réaliser (manque de temps) mais les idées nous feront avancer
- Je pense que le temps qui nous est attribué au quotidien ne correspond pas à l'organisation de la cuisine actuellement
- Mise en place avec des produits introduits dans nos menus (donc qui respecte les habitudes et les goûts des résidents de la MR)
- La démence des personnes âgées
- Cependant, il n'est parfois pas évident de trouver le temps
- La relation, la communication et l'écoute, la prise en charge de la personne âgée
- Les exercices et les études sont proches de la réalité de notre cadre de travail où nous sommes beaucoup confrontés aux mêmes exemples
- Les cas et les exemples sont très proches de la réalité de tous les jours
- Les exercices sont très proches de notre cadre de travail
- Les exercices sont faits avec des cas réels, des situations que nous avons vécues
- Utilisation de supports vidéo (reportages) comme point de départ pour échanger des idées et son expérience
- Beaucoup de résidents dans l'institution ont la maladie d'Alzheimer. Grâce à cette formation, j'explique ce que je vais faire pour que la personne comprenne
- Articles de journaux : supports concrets. Vidéos dont le témoignage d'Annie Girardot. La « vie » de groupe et les expériences de chacun ont été nombreuses et ont servi, souvent, de base à la discussion
- Nous avons beaucoup parlé de notre expérience pratique et nous avons constaté des similitudes (documentation, vidéos…). Cela me permet d'améliorer ma pratique de tous les jours

- Prise en compte des cas pratiques connus de tous, prise en considération de la notion de soin
- Support de recueil des données
- Les exemples venaient de notre institution. Travail fait à partir de nos résidents
- Dans le domaine de l'accueil au niveau de l'établissement, il y a des progrès à faire
- La formatrice sait de quoi elle parle
- Tout était centré sur des situations qu'on est susceptibles de rencontrer
- Nous avons analysé la situation existante et tenté de l'améliorer
- Les cas concrets sont similaires aux situations rencontrées sur le lieu de travail. Le formateur fait lui-même partie du même corps de métier
- Les exercices ont été faits avec les résidents de la Maison de Retraite
- Travail sur le comportement, la colère, les conflits
- La nuit nous ne sommes que 2, nous travaillons dans le même sens donc pas de conflit
- Les situations et exemples sont proches de celles rencontrés au quotidien
- Pouvoir comprendre les autres, aimer soi-même et aimer les autres
- On ne communique pas entre nous
- Beaucoup de communication avec les résidents ainsi qu'en équipe
- Manque de transmission ou transmissions mal interprétées
- Relation soignant-soigné
- J'aurais souhaité pouvoir nous appuyer sur des expériences concrètes (je pense que le groupe le permettait)
- Pas beaucoup de temps mais bon stage
- Manque de mise en situation
- Entente avec mes collègues, aide, compréhension, esprit d'équipe
- Pas assez de cas concrets
- Cela m'a permis de savoir comment mieux faire avec les personnes
- Nous avons parlé de cas qui font partis de la maison de retraire. Nous avons discuté et les points de vue étaient différents
- Des exemples de notre vécu
- Nous avons parlé de nos situations quotidiennes et la formatrice a analysé avec nous la situation et nous a donné de quoi avancer
- Les exercices sont proches de la réalité, c'est bien d'avoir des recyclages et des formations
- Cela nous permet de travailler dans des meilleures conditions sans avoir mal au dos
- Merci pour les différentes documentations
- Nous n'avons travaillé que sur des cas concrets
- Applicables sur le terrain
- Nous nous sommes appuyés sur des dossiers de patients de notre structure ce qui nous a aidés à comprendre la démarche et nos erreurs
- Formation cohérente sans avoir perdu du temps. La suite est difficile
- Discours de problématique en EHPAD bien adapté
- Beaucoup d'exemples ont été utilisé par rapport à notre milieu de travail ce qui permet de bien cibler les choses
- Fait à partir des dossiers de l'établissement
- En utilisant nos dossiers de soins cela nous a permis d'avoir une approche très concrète
- Nous avons travaillé sur des cas concrets et sur les dossiers de notre établissement
- Oui, mais pas toujours le temps de les appliquer
- Pas assez de temps d'approfondir les mouvements
- Possibilité de travail seul ou en binôme
- A appliquer sur le terrain
- Les études de cas nous permettent véritablement de pouvoir comparer avec notre vécu en EHPAD, mais aussi ceux auxquels on peut faire face
- Réactions des familles, douleurs des personnes en fin de vie
- Sur des cas concrets de notre vécu et celui de la formatrice
- La formatrice a su apporter quelques cas concrets et des exemples chez la personne âgée
- Les exercices utilisés par le formateur font partis de la réalité
- Pas beaucoup de transfert à faire dans le service à part l'utilisation d'un verticalisateur, transfert lit-fauteuil et aide à la marche

- Après il faut savoir adapter en fonction des capacités des personnes, ce n'est pas facile
- Beaucoup de mises en situation comme dans les transferts lit-fauteuil, fauteuil-lit
- Mails il reste l'application !!!
- On a beaucoup de temps pour discuter de cas concrets, en prenant exemple de « réalités du terrain »
- Hôpital local différent du CHS et CHU
- Comme exemple mais pas assez concret
- Rédactions des protocoles stupéfiants, périmés
- Notre établissement est une structure beaucoup plus petite que celle démontrée, exposée
- Ne sont pas comparables à la pratique au sein de notre établissement
- Le formateur a utilisé des expériences, des situations propres à chacun. Elle a préalablement demandé chacun de parler d'une situation, puis a lancé la discussion. C'était très attractif. Bravo !!!
- Point positif pour la personne qui nous a fait la formation car c'était une personne qui a travaillé dans des services, c'est une personne du terrain qui sait de quoi elle parle
- Bien en lien avec la réalité
- Complètement en lien avec notre réalité de travail
- Il est toujours intéressant de suivre une formation dispensée par quelqu'un qui est issu du terrain et qui connaît les réalités plutôt que recevoir uniquement de la théorie
- Les exercices de relaxation
- Personnes « témoins » choisis ensemble
- Exercices d'applications dans les chambres des résidents et avec certains résidents
- Le formateur nous demande très souvent les difficultés que nous rencontrons au quotidien pour les aborder dans les exercices
- A voir
- Mettre en application et en situation réelle au moment de la toilette
- Mais que dans certains cas et lors de moments privilégiés
- Cas concret réaliste ou non
- Car se sont des cas concrets réels que l'on peut ou que l'on a déjà rencontrés
- Formatrice ayant un vécu dans le milieu donc qui connaît les soucis du milieu hospitalier. Les études sont très réelles.
- Le service à table, comment réagir avec un résident en cas d'agressivité
- Dans le cadre du service à table, essayer à l'avenir de mieux prendre en compte le bien être du résident au moment du repas
- Comment servir les clients et débarrasser les tables
- Nous avons eu tous les cas de figure
- Oui car nous pratiquons tous les jours les transferts des personnes âgées, d'où l'importance de la maîtrise des cas de techniques de la manutention
- Oui mais il y a quand même des personnes avec qui les différentes techniques ne peuvent pas être utilisées
- Transfert lit-fauteuil, fauteuil-lit, concrets et visuellement important de le pratiquer aux étages
- Oui bien sûr, car nous faisons tous les jours ces gestes, que ce soit au travail ou à la maison, et si ces gestes ne sont pas acquis dès le départ, on risque d'avoir des problèmes de dos
- Souvent pas manque de place, il n'est pas possible de se préserver le dos
- Manque de temps pour pratiquer des nouvelles techniques
- Exercices avec les patients en chambre
- Passer un patient d'un fauteuil à un fauteuil roulant. Remonter un patient dans un lit
- Prises d'exemples du quotidien professionnel pour compléter la théorie de la formation
- Plusieurs études de cas concrets vécus par le personnel ont été abordées
- Cas concrets, problèmes rencontrés au sein de l'établissement
- La formatrice ayant une réelle connaissance du terrain a pu nous guider, nous parler de son expérience et nous avons pu parler de la notre !!!
- Cas concrets développés par rapport aux transmissions
- Du fait des deux journées d'audit, les solutions proposées sont adaptées à nos besoins
- Nous devons souvent porter des charges ou effectuer des tâches qui sollicitent notre corps
- Le formateur nous a montré comment porter quelque chose dans notre travail
- Porter des charges. Les mouvements que nous faisons avec les machines tout au long de la journée
- La formatrice sait de quoi elle parle et de quoi nous parlons. Réciprocité

- Cas réelle vu en pratique par la formatrice
- Formatrice connaissant bien le milieu
- Ce sont vraiment des éléments que nous retrouvons tous les jours dans notre travail, le fait d'en parler aide à mieux comprendre les situations
- Partage de vécus qui posent parfois des problèmes dans le travail ou de bonnes choses qui positivent notre travail
- Beaucoup de situations dans les services ont été évoquées et étudiées, des films ont été visionnés. Cela permet l'échange et la réflexion entre nous. Très intéressant
- Dans le service EHPAD où je travaille, plusieurs patients sont atteints de la maladie d'Alzheimer
- Mais il y a un manque de temps et de personnel, tout le monde ne travaille pas dans le même sens
- Certains cas car aux urgences ou en réa, on ne les a pas longtemps
- Oui par rapport aux attitudes à avoir face à ces personnes, non par rapport aux animations car je travaille en médecine générale. Je pense que cette formation est utile est complète pour les personnes travaillant en EHPAD
- Beaucoup de similitudes avec nos interventions chez les patients atteints de la maladie à domicile
- L'interactivité entre nous nous a permis d'évaluer nos vécus et nos actions
- Somme toute, nous sommes confrontés aux mêmes situations
- Ce sont des situations qu'on rencontre tous les jours au cours de notre activité professionnelle
- Oui car nous avons beaucoup de cas où nous pouvons utiliser ce qu'on a appris lors de cette formation
- Surtout le travail avec le matériel de la maison de retraite
- Utilisation du lève-malade dans notre maison de retraite
- Oui car les cas présentés sont réalistes, le formateur nous trouve des solutions aux cas proposés
- Très proche car nous faisons les mêmes gestes tous les jours pour manipuler les résidents
- Tous les exercices ont été très bien reproduits
- Nous travaillons dans un service de personnes âgées qui font beaucoup de fausses routes ou problèmes respiratoires
- Fausses routes, chutes avec traumatisme, malaises divers, plaies
- Utilisation du BAVU car nous en avons dans les chariots d'urgence des différents services, le formateur a su adapter le programme à notre vie professionnelle et personnelle à la fois
- Oui et non car les cas concrets se passent en dehors du cadre hospitalier mais, par exemple, l'utilisation du DSA peut se faire n'importe où, après c'est à nous d'adapter
- Oui surtout avec mes résidents
- Fausses routes chez les personnes âgées, malaises, chutes sont fréquentes
- L'approche des malaises, des traumatismes et des fausses routes était proche de notre pratique professionnelle
- La personne qui s'étouffe, les différents types de malaise, les conduites à tenir, les traumatismes du squelette
- Très bien avec des vidéos et la pratique des gestes
- Oui car nous sommes confrontés à des malaises auprès des personnes âgées
- Fausses routes - malaises
- Quelques exercices réalisés dans les chambres des résidents
- Nous avons pu utiliser les différentes techniques sur les résidents de la maison
- Non, car manutention personnel au foyer
- Bien analyser les charges, pas de précipitation
- Conseils de manutention très satisfaisants
- Mise en pratique et situation avec le matériel utilisé en quotidien ou occasionnellement
- Ce stage a permis de solutionner un problème de déplacement des chariots qui vont dans les étages
- Le fait de travailler en groupe, cela nous a permis d'avancer plus rapidement et d'échanger plus facilement nos idées
- Pas toujours, il y a beaucoup de méthodes à améliorer, exemple : harmonisation de l'équipe, ce qui pourrait améliorer la qualité de vie des résidents
- Ce stage a permis de se rendre à l'évidence, il y a énormément de choses à mettre en place
- La grande expérience professionnelle de la formatrice a permis de faire un travail concret et adapté à nos conditions de travail
- Elles ne sont pas toujours évidentes à utiliser

- Certaines situations sont des cas que l'on vit au quotidien sans le service
- Proposition de cas concrets, en donnant des conseils pour gérer certaines situations
- La formatrice sait de quoi elle parle car elle a exercé dans le milieu médical et à plusieurs postes différents
- Au moment de la toilette ou après un bain, on peut appliquer un peu de ce qu'on a appris durant la formation
- On a appris beaucoup de choses pour bien réaliser les massages
- Les massages appris ne peuvent être que bénéfiques aux résidents. Ce sera un moment supplémentaire de partage et d'échange aussi bien pour le résident que pour nous même
- Sur une personne stressée ou angoissée, un massage nous aidera à les soulager
- Différents types de massage qui peuvent être réalisés en partie ou en totalité au lit, au brancard douche…
- Toilettes au lit/au lavabo/brancard douche – Résidents douloureux – anxieux – agressif
- Car la formatrice nous a décortiqué chaque exemple en nous citant à quel moment on pouvait l'introduire dans notre aide à la toilette
- Nous avons abordé certains sujets avec des événements qui se sont déroulés dans la vie professionnelle ou personnelle, cela m'a permis de comprendre certains comportements de patients, de visites ou de collègues
- Mais pas assez d'études de cas
- Nous avons tous dans nos établissements des situations conflictuelles ou frustrantes ou en rapport avec des familles. D'en parler, ça nous ouvre des portes (issues de secours – conseils…) pour rétablir la communication afin que le résident soit au centre de nos préoccupations
- Nous étions acteurs du programme de formation donc formation adaptée à la demande du groupe
- Elles utilisent nos difficultés et nos ressources
- Les exemples traités ont bien décrit ce que nous vivons la plupart du temps
- Groupe de personnes venant surtout de maison de retraite, beaucoup de sujets traités sur les institutions. Dommage qu'il n'y ait pas d'autre personnel soignant en secteur actif
- Plusieurs appels à gérer
- Non car beaucoup de mission pour pouvoir appliquer à la lettre un accueil téléphonique proprement dit
- Permet de se remettre en question. Savoir mieux utiliser les outils
- Partage du vécu, travail en groupe, échanges d'idées, enrichissement
- Le fait que la prise en charge de la douleur est souvent prise en compte chez la personne communicante
- On se rend compte qu'on peut vite devenir maltraitant sans le vouloir
- Très accès sur la personne âgée
- Nous sommes tous confrontés aux problèmes de maltraitance à plusieurs degrés différents
- Heureusement, ils se rapprochent et sont proches
- Chaque massage est adapté, on peut apporter un bien être sur chaque personne
- Massage du visage
- Améliorer le confort des toilettes des résidents
- Les questions et les silences de la formatrice étaient appropriés à nos réflexions
- Propos et articles très bien choisis
- Documents sur personnel soignant
- Travail sur situation existantes et vécues (exercices pratiques)
- On est parti de nos expériences personnelles pour les différents exercices
- Echelle DOLOPLUS
- Exercices avec des cas concrets
- Des cas de notre établissement
- Les exercices portants sur la mobilité, l'accompagnement, l'aide aux personnes
- Approche des patients. Notre façon de les guider, de donner à manger, de leur parler
- L'approche des résidents
- Nous l'avons amené à entrer dans nos cas de figure (domicile)
- L'expérience à domicile n'a pas été évoquée (l'AS à domicile au moment du décès)
- Travail à domicile, pas le même encadrement qu'en institution. Nous sommes plus isolés
- Très à l'écoute du vécu des soignants, très respectueux
- Plus riche pour le personnel soignant
- Chaque cas pour les résidents
- Cas concrets avec les résidents qui posaient des problèmes au niveau des gestes, des transferts
- Cas concrets avec des résidents qui posaient des problèmes au niveau des manutentions

- Cas concrets avec des résidents. Problème de transfert
- Très bonne formation, mais plus enrichissante pour le personnel soignant
- Pratiquer sur les résidents
- Bonne formation mais peu enrichissante pour le personnel de ménage
- Très bonne formation mais pas très proche des résidents. (Point de vue de lingère)
- Cas utilisés déjà rencontrés dans le cadre de notre travail
- Pas toujours de réponse au problème m ais c'est bien de pouvoir en discuter
- L'approche de l'agressivité par rapport aux résidents, aux personnels, à la famille
- Vécu régulier de situations difficiles avec les résidents âgés déments
- Nous avons beaucoup discuté sur le cas de nos résidents
- Cela semble difficile à aborder mais avec le stage et la remise en question, tout est possible, je vais la mettre en application
- Peut sembler être difficile parfois si aucune connaissance du vécu des résidents, travail qui demandera beaucoup d'échanges et de communication avec les équipes soignantes
- L'attitude de nos résidents est bien la même que dans les exemples de la formation
- Je souhaitais des décors de table, j'ai eu entière satisfaction
- La formatrice est à l'écoute des attentes de chacune (2 stagiaires)
- Conscience des « règles » liées à l'accueil de très jeunes enfants
- Tous les jours nous avons à faire face à nos responsabilités et nous devons être tous des acteurs concernés et responsables
- Remise en place des différentes fiches de traçabilités durant la visite de la cuisine
- Son confort à mon cadre de travail
- Exercices de réflexion sur l'intégrité de la personne – observations critiques (films)
- Les remises en question
- La formatrice est une soignante
- On prend en compte notre vécu professionnel
- On a vu des cas concrets comme la vidéo et ça permet de réfléchir à nos pratiques de tous les jours
- Manque de temps
- On retrouve des situations similaires dans notre cadre de travail
- Etude de cas en EHPAD donc forcément on retrouve les mêmes difficultés
- L'exemple avec les images ne m'a pas paru utile pour trouver les définitions de la bien/maltraitance
- Cas concrets pris en exemple (points + et points – à expliquer)
- Le lit, le fauteuil
- Nous avons pu voir tous les cas qui nous intéressaient chacun, dans nos services
- Tout a été proche de la réalité dans le cadre de mon travail. Transfert lit-fauteuil, brancard-lit
- Manque de matériel (exemple : lit)
- Dommage manque de temps pour un travail très personnalisé avec l'étudiant. Les étudiants sont trop souvent dans le nombre de l'équipe par manque de personnel
- Les situations étaient réelles, vécues par les participants de cette formation
- Avoir formalisé une organisation d'encadrement du stagiaire
- Très concret
- Beaucoup de vécus personnels sont revenus durant la formation
- La formatrice est une personne qui connaît le terrain médical
- Je ne suis pas soignante, mais j'ai pu apprendre beaucoup de choses
- Anecdotes, se mettre dans le « peau » de la personne âgée…, cela permet de mieux faire le lien entre la formation et ce que l'on vit au travail
- Les exercices et les études utilisés nous parlent, nous font réfléchir et sont très proches de la réalité
- Beaucoup d'exemples concrets qui nous permettent de faire le rapprochement avec les personnes dont nous nous occupons
- Toutes les études de cas utilisées par le formateur peuvent être comparées avec des cas similaires sur mon lieu de travail
- Fauteuil roulant, jeux de rôles …
- Oui mais difficile à mettre en place lorsqu'il n'y a pas assez de personnel. Exemple : prise en charge lors de la toilette, dire tout ce que l'on fait, attendre la réponse, faire tous les actes doucement…

- Correspond au vécu quotidien. Pour le film, le vécu des personnes est intéressant mais ne correspond pas au standing de notre établissement
- Cela reflète ce qui se passe au quotidien
- Nous rencontrons au quotidien tous ces cas de figure et ces exercices nous aident à une meilleure approche du pensionnaire
- Etude de Monsieur et Madame Cygne qui pourraient faire partie et qui ont déjà fait partie de notre établissement. Sujet + vie de groupe très ludique
- Cela reflète le vécu au quotidien, de nombreuses situations que l'on rencontre. Cela nous permet de nous remettre en question sur nos pratiques et de les améliorer
- Il est nécessaire pour moi de faire ou refaire un travail sur l'histoire de la vie du patient car on oublie parfois des événements qui peuvent expliquer son comportement
- Dans la plupart des cas, malheureusement il arrive que la théorie soit difficile à appliquer
- Cependant il faudrait du personnel en plus afin de pouvoir réaliser
- Elles sont adaptées à notre clientèle, personnes âgées dépendantes
- Je suis au contact avec les patients, les collègues et les personnes venant de l'extérieur (famille des malades, consultations externes)
- Car nous avons approfondi des situations rencontrées lors de nos postes de travail
- Formatrices ayant travaillé dans des services hospitaliers
- Nous avons pris des faits ou des cas réels
- Nous avons évoqué des cas réels du service où nous travaillons
- Très proches de la réalité, cas réels
- Approche différente au secrétariat médical
- Cas concrets sur notre poste de travail
- Je sens une bonne connaissance du travail auprès des personnes âgées et du travail en équipe – écoute bienveillante
- La formatrice étant une personne qui a exercé dans le « soins » est très capable de répondre à toutes nos demandes et recentrer le problème
- Oui car la formatrice est une personne qui a un vécu dans cette profession
- Tous les actes de la vie quotidienne sont vus par tous les soignants ici présents
- Charges à porter. Manutention d'un malade
- Photos d'escarres que l'on retrouve dans nos services
- Toutes les études de cas utilisées sont des cas que nous rencontrons régulièrement
- Surtout escarre sacrum et talon
- Oui car j'utilise sur mon lieu de travail, le matériel présenté en formation, cela m'a permis de mieux connaître le matériel et les techniques pour installer les patients confortablement pour éviter les douleurs ou les escarres
- Différents types d'escarres retrouvés dans nos services
- Les cas sont vraiment dans le quotidien du travail
- Utilisation adéquate du matériel et des produits pour les préventions des escarres
- Cas concrets, photos, formatrice de terrain
- Référence aux produits que l'on utilise. Utilisation des photos. Formation concrète pour piste de travail au sein de l'établissement
- Oui, mais il reste à faire les protocoles en groupe
- Non, car l'organisation de notre structure ne pas être comparée à un CHU
- En tant qu'agent hôtelier, je suis rarement au contact avec les résidents
- En tant qu'agent de service, je suis rarement auprès des résidents
- En tant qu'agent hôtelier, je suis très rarement exposé aux résidents
- Technique du lève-malade. Aider une personne alitée à se mettre sur le côté
- Cas par cas. Les méthodes sont bien expliquées par rapport à l'autonomie des différents résidents
- Les transferts. Différentes méthodes nous ont été apprises suivant l'autonomie des résidents
- Nous avons beaucoup de cas Alzheimer
- Dans les exemples cités par le formateur, je reconnais souvent des comportements de nos résidents
- Le trouble de comportement
- Une population importante de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer dans notre établissement et pour la future structure, la formation nous apportera un plus

- Massages assis ou couché à adapter en fonction de l'état du patient
- Les patients sont pour ¾ alités et ne peuvent pas bouger eux-mêmes. Mais cela est à voir au cas par cas en fonction des besoins du patient
- Exercices à adapter en fonction du patient et de sa capacité à recevoir le massage
- On doit savoir adapter les situations sur les bases apportées
- Elle travaille elle-même avec des malades
- La formatrice s'est adaptée à nos demandes (par rapport à notre profession et à la population que nous avons en l'occurrence pour moi les femmes enceintes ou les accouchées)
- Manque de temps excepté en fin de semaine
- Nous n'avons pas le temps, il y a un manque de personnel important et il faut toujours aller vite alors que nous avons de très bons outils en main
- Oui mais cela dépend de l'endroit où l'on travaille et de l'implication de l'équipe
- Beaucoup de supports apportés par la formatrice ! merci
- C'est son propre vécu
- Rencontre de personnes en fin de vie lors de mon travail
- Massage cardiaque
- Les cas concrets nous ont permis de bien comprendre les différentes situations d'urgences
- Méthode de Heimlich. Massage cardiaque. Utilisation du défibrillateur
- Fonction de secrétaire mais susceptible d'être utile en maison de retraite
- Nous sommes souvent confrontés aux risques de chute, malaise
- L'utilisation du défibrillateur a été très intéressante
- Les prothèses : sujet et manutention bien développés
- Les exercices ont été très concrets et diversifiés. Le fait de se rappeler des gestes et postures, et d'être réajusté, nous permettra de mieux les assimiler
- Le formateur a pris des cas que nous sommes amenés à rencontrer sur notre lieu de travail. Il a aussi été suffisamment souple dans ses choix pour prendre des exemples que nous lui avions suggérés, tirés de notre expérience personnelle
- Aspect de méthode de travail pour se dégager plus de l'affectif ou des jugements pour l'ensemble du groupe
- Il y a eu beaucoup d'échanges à propos de situations concrètes, et de réflexions sur les difficultés rencontrées sur le terrain. Comment peut-on agir avec les moyens que l'on a ?
- Nous nous sommes appuyés sur des cas réels et vécus
- Etudes de cas vécus dans les services de mon établissement ce qui est plus "parlant" pour les stagiaires
- Dans notre travail nous rencontrons de nombreux cas relatés dans la formation. Faire face à l'agonie et à la mort n'est pas une chose aisée et avoir d'autres avis, d'autres façons de voir les choses ne peut être qu'enrichissant, surtout venant d'une intervenante qui a vécu les mêmes situations
- Relation avec les familles. Accompagnement des résidents et de leur famille dans les derniers moments
- Les études de cas sont faites sur le vécu du personnel de la résidence
- Transferts – Postures - gestes
- Les transferts. Le rehaussement dans le lit + fauteuil
- Le lever du résident surtout pour préserver son dos
- Cas concret d'une résidente de notre établissement
- Nous avons travaillé sur des cas de nos résidentes. Mettre en pratique ce qui a été débattu comme la grille d'hétéro évaluation à long court sur un patient précis. Bien parler en équipe
- Sujet bien appréhendé par des cas concrets bien adaptés
- Papiers, supports, vidéo. Discussion du groupe etc.…
- Situations concrètes apportées par nous mêmes
- Ce sont les résidents de notre institution
- Nous avons travaillé sur un cas concret, c'était bien
- Cela me parait une aide précieuse pour notre travail au quotidien afin d'exécuter notre métier le plus humainement possible
- Lors d'exemples concrets
- Le fait de "travailler" sur une patiente issue de notre établissement est judicieux
- On utilise la grille doloplus
- Le cas de la résidente était le support idéal pour l'équipe présente et pour moi

- Les cas sont très concrets et représentent la population accueillie au sein de notre établissement
- Etude de cas tiré de notre pratique
- Il est plus facile de comprendre lorsque l'on prend un cas que l'on connaît, cela nous parle
- Pour les choses les plus courantes de la vie du résident mais non pour las actions plus dépendantes de la structure
- Manque de temps et de personnel
- Notre cadre de travail ne nous permet pas toujours de mettre en place ce que Madame HERMANN nous a appris mais j'ai tout de même compris avec cette formation qu'il ne suffit pas de grand-chose pour réaliser un accompagnement de qualité
- Structure pas forcément adaptée. Manque de personnel. Questionnement du personnel sur leurs tâches respectives
- La structure est différente, les personnes sont plus grabataires
- Manque de moyens
- Le port des charges. Chariot à transporter
- C'est très intéressant
- On retrouve beaucoup de similitudes avec des situations de notre vie quotidienne
- Car se sont des situations réelles, des cas concrets
- Des études de cas ont permis de voir qu'à tous les niveaux de l'établissement, le stress est présent, ça aide de savoir que nous ne sommes pas seules
- La formatrice a utilisé nos expériences pour les exercices
- Une personne qui vient travailler et qui est stressée stresse les autres…
- Le groupe a exprimé certains moments stressants et on a parlé concrètement de solutions pour les gérer
- Non, on travaille avec des personnes démentes et du personnel ayant des caractères différents
- Les études de cas étaient bien. Réflexion sur la mise en place d'un protocole
- Cas d'isolement. Situation en SSRI
- Les exercices étaient adaptés au service (selon matériel à disposition), donc il y a eu une très bonne participation du groupe
- Non, car situation en service SSRI et isolement
- Transfert lit/fauteuil
- Remonter un patient dans son lit
- Sécuriser un patient lors des transferts
- Exemples que j'ai déjà rencontrés lors de ma pratique professionnelle
- On a abordé tous les cas de figure qu'on rencontre dans les services
- Non, nous n'avons pas de lève-malade
- Les maisons de retraite sont des lieux de vie où il est important d'y mettre un peu d'animation par le biais de décorations de tables ou de jolis cadeaux
- Repas à thème/fête de Noël…
- Surtout déco de table pour les fêtes
- Pour décorer les tables, pour un goûter d'anniversaire, une réception, une pause café…
- Décoration de table en crèche : on ne peut pas mettre n'importe quel objet mais pour les buffets destinés aux parents, c'est adapté
- Oui, on y retrouve toujours ses situations dans notre travail
- Le formateur PSC1 apporte des compétences terrain et la formatrice en personnes âgées démentes a répondu aux questions concrètes de la réalité de terrain
- Cas que nous avons déjà connus ou vécus dans notre profession
- Beaucoup de cas étudiés en formation se retrouve dans notre établissement
- Pouvoir échanger en équipe
- Ce sont des cas qu'on peut rencontrer à tout moment
- Oui nous sommes confrontés à des malaises, chutes, arrêt cardiaque…
- Cas cités vécus. Formateur expérimenté car il travaille dans le même milieu que nous
- Prise de conscience et attitude à avoir. Plus d'écoutes attentives face au mal être surtout répétitif !!!
- Oui, souvent les exemples donnés nous parlent
- On retrouve un peu partout les mêmes cas de figures
- On ressent bien que le formateur intervient sur le terrain
- Gérer le stress, prendre ses distances

- Acquérir et perfectionner les connaissances
- Les attitudes des soignants sont très bien décrites face à certaines situations. Je me suis reconnue dans ces descriptifs (par rapport à certaines paroles, réponses, façon de faire)
- Déplacement en fauteuil roulant. Repas, comportement
- Etudes de cas proposées par le groupe (situations vécues par les membres du groupe)
- Je sens très bien que la formatrice a du vécu derrière elle. J'ai l'impression que Martine me connaît dans mon métier !
- Mise en pratique de cas réels
- Formatrice très réaliste
- Utilisation des situations rencontrées en service, difficultés de communication avec des résidents, stade 3, problèmes de temps, conflits entre résidents orientés ou non désorientés
- Cela nous fait réfléchir, nous remets en question
- Trop de précipitation, mauvaise approche
- Les études de cas étaient bien détaillées et expliquées et semblables à celles auxquelles je peux être confronté au quotidien
- Caricature de ce que chacun peut observer une fois ou l'autre dans son service. Permet le "le toucher du doigt", le ressenti de ces personnes dans des situations de la vie courante
- Beaucoup d'illustrations, de mises en situations. Réponses aux questions diverses. Utilisation du matériel disponible dans l'établissement
- Nous ne pouvons pas pratiquer certains exercices et gestes avec les patients qui ne comprennent pas tout ce que l'on dit
- Nous avons des patients avec qui nous ne pouvons pas refaire certaines manutentions mais malgré tout j'ai vu d'autre chose que je n'avais pas vu à l'école
- Pas toujours facile avec un vrai patient
- Plus dans la vie courante que dans le domaine hospitalier
- La formatrice s'est beaucoup adaptée à nos activités quotidiennes
- La professionnelle a permis à travers ses exemples d'être proche de la réalité de notre cadre de travail
- Une bonne perception de la mise en pratique s'est fait ressentir de la part de la formatrice : ce fût très concret
- La formatrice est partie de notre réalité du terrain pour aborder les différentes techniques
- Des mannequins poupons au poids d'un enfant (10 kg) seraient bien
- Il serait intéressant de poursuivre cette expérience dans les conditions normales de travail, avec les enfants pendant les heures d'ouvertures de la crèche
- Utilisation du matériel de la structure et de situations rencontrées au quotidien
- Cela dit, ce serait mieux d'envisager quelques heures de formation avec les enfants directement ⇒ en situation réelle
- Au moment des changes, de la sieste
- Parce que la formatrice est sur le terrain, elle voit donc la réalité au quotidien
- Notamment pour la descente des bacs à linge au sous-sol
- Les exercices permettent de corriger nos mauvaises positions lors du portage (enfants – linge – mobilier)
- A pratiquer les bons gestes auprès des enfants et du personnel encadrant
- Car les exercices de jeux de rôle sont réalisés par les participants à cette formation en demandant d'exprimer le ressenti, d'exprimer le vécu
- La formatrice s'est basée sur des faits relatés par le groupe pour expliquer, donner des réponses concrètes sans juger
- Jeux de rôle, travail en équipe
- Jeux de rôle, petits exercices en groupes
- La formatrice s'est basée sur des faits concrets de notre groupe de travail, elle nous a aidé à trouver des solutions par rapport aux conflits existants dans notre lieu de travail et comment y remédier
- Animation en groupe
- Jeux de rôle
- Techniques vues suite à des exemples de résidents que nous décrivions
- Oui dans le cadre où il s'agit de personnes âgées en institution
- Vu le parcours professionnel du formateur, il sait de quoi il parle et comprends très bien les difficultés que l'on peut rencontrer dans ce métier

- Le côté professionnel et aussi le côté relationnel avec la personne âgée en globalité
- Oui, en partie car le cas de M. et Mme Cygne s'inscrit dans une réalité hors établissement, alors que nous travaillons en institution
- Les documents nous amène à réfléchir sur notre pratique au quotidien qui n'est pas forcément la meilleure
- Etude de cas concrets.
- Etude de cas concrets qu'on rencontre sur le terrain se retrouvent dans beaucoup de cas abordés.
- Les exercices et les études de cas reflètent mon vécu professionnel.
- Situations concrètes apportées par nos expériences, échanges profitables.
- Exemples de situations, expériences professionnelle.
- Simplement nous avons exposé des problèmes rencontrés au service, puis lors des explications, ces problèmes ont servi d'exemples
- Le groupe de travail arrivait très facilement à s'identifier et à illustrer les exercices avec des exemples vécus en services
- L'exercice m'a souvent rappelé une situation qui s'est déroulée dans mon service
- Permet de se remettre en question
- Fin de vie difficile à supporter pour l'équipe

VII. Autres commentaires :

- Très enrichissant
- Très heureuse d'avoir participé à ce stage, j'ai beaucoup appris et beaucoup à faire
- Je le conseille à mes collègues, comme cela nous pourrions travailler tous en « harmonie »
- Formation que j'aimerais refaire d'ici quelques temps
- J'ai beaucoup appris durant la durée de cette formation
- Super accueil, super ambiance. Les journées théoriques un peu "barbantes"
- Bravo à Danièle, super interactivité !!!
- Globalement nous avons appris beaucoup de choses, surtout en deuxième partie
- Le fait d'être animatrice diplômée et non soignante, a été difficile durant la première partie du stage, qui me concernant ne m'impliquait pas du tout. Même s'ils étaient intéressants, ils n'étaient pas porteurs
- La deuxième partie de la formation m'a paru plus adaptée à mon poste d'animatrice.
- Prise de conscience par rapport aux patients ; je vais réfléchir maintenant à ce que je vais dire au patient, à la famille ; pistes de solutions par rapport aux conflits ; remise en question
- Le stage m'a convenu ; apports sur comment se comporter, sur la compassion en équipe et avec les patients
- Le stage m'a permis de me remettre en question par rapport à mon comportement ; j'ai apprécié que ce ne soit pas magistral mais interactif avec des échanges
- Le stage m'a remis en question ; permis de cibles mes point faibles ; apports de solutions à mes points faibles
- J'ai apprécié les échanges, j'ai pu cibler les attentes des agents dans ce domaine de la relation avec patients et famille et en équipe (propos de la Cadre)
- Remise en question
- Remise en question de mon comportement ; éléments à mettre en place concrètement
- Le stage m'a permis d'avancer ; j'ai apprécié les échanges sur expériences
- Le stage m'a permis de m'exprimer, de partager mes problèmes, d'améliorer mon comportement face au patient ; j'ai apprécié aussi que l'on parle du soignant, et de l'importance de la relation en équipe
- Remise en question
- Le stage permet d'avancer, de réfléchir
- J'ai apprécié la remise en question de la routine, la méthode de travail en groupe.
- J'aimerais bien qu'on se revoie pour faire le point et voir si une amélioration a été faite, pour nous comme pour l'établissement. Formatrice très motivante et très à l'écoute.
- Merci pour cet enrichissement
- Formatrice très dynamique, non culpabilisante malgré ce sujet très lourd
- Formatrice très enrichissante et très dynamique
- Formation intéressante et très enrichissante
- Sujet traité par une formatrice qui a rendu ces 3 journées pleines de richesse.

- Un formateur devrait encadrer dans les services, pendant quelques heures, ce qui permettrait aux soignants d'être encadrés sur leur lieu de travail. Cela permettrait des méthodes identiques pour tout le personnel : gain de temps et bonne manutention
- La troisième journée est intéressante pour un rappel global
- Je suis contente d'avoir participé à cette formation, merci
- Très bonne formation, merci
- Formation vivante, enrichissante
- Formation qui pourrait se dérouler sur 1 journée de plus. Très bons échanges avec le groupe. Formatrice à l'écoute. Stage excellent !
- De bons échanges, formateur très posé et calme
- Tous les soignants de toutes catégories (Cadre, IDE…), même l'administration, devraient participer à ce genre de formation car le bientraitance est importante pour tout le monde
- Formation intéressante sur un "grand" sujet tel que la "bientraitance
- Beaucoup de documentations pour nous permettre d'évoluer
- Où commence la maltraitance ??, toujours pas de réponse à cette question !!
- Le formateur était super sympa
- Stage très agréable et très intéressant. Très bon formateur
- Merci pour cette initiation aux gestes qui sauvent une vie
- Très bon stage
- Stage et formateur : très bien
- Très complémentaire et répondant à mes attentes, réconfortant pour soi-même et à Recommander aux collègues
- Très bonne formation, très intéressante
- Formation enrichissante pour le soin auprès de la personne âgée, réaliste et applicable
- Il y avait un peu trop de lectures longues au courant de la matinée du deuxième jour. Sinon, j'ai beaucoup apprécié les échanges, les expériences de chacun
- Sensibiliser les professionnels au fait que la maltraitance peut être une accumulation de gestes, de paroles, même les moindres.
- S'auto évaluer dans les gestes de notre pratique professionnelle de tous les jours
- Une très bonne expérience, très enrichissante
- Très bien et merci mais trop court
- Formation valable mais trop courte
- Formation très enrichissante et bien ciblée sur une connaissance de soi. Il s'agit à présent de mettre en pratique les informations acquises
- J'ai beaucoup apprécié ce stage. Bon groupe et très bonne formatrice
- Je pense que toutes mes collègues devraient faire cette formation, cela me semble utile
- Je n'ai pas demandé à faire ce stage, mais je suis très contente de l'avoir fait
- Formation très intéressante, très bonne dynamique de groupe avec une formatrice très intéressante (richesse des exemples cités). Le fait d'être que 8 stagiaires, nous a permis de mieux nous connaître
- Tout le monde devrait faire cette formation
- Tout le personnel soignant devrait faire cette formation et il faudrait voir pour un suivi par la suite
- Faire régulièrement des formations pour tout le personnel afin d'éviter les mauvaises habitudes pour adopter automatiquement les techniques suite à un suivi régulier
- Il devrait y avoir un rappel de cette formation chaque année ou du moins tous les 2 ans
- La formatrice, très appréciée par le groupe, a su nous transmettre à nouveau les bons gestes pour notre sécurité et la sécurité des malades. Elle nous a aussi rappelé que nous pouvons travailler dans de meilleures conditions.
- Merci à la pédagogie, à l'écoute, à l'ouverture d'esprit, à Madame XXX. Jolie rencontre professionnelle et humaine
- Formation très intéressante et enrichissante tant sur le plan théorique que sur le plan professionnel. Beaucoup d'éléments ont été apportés pour enrichir notre comportement professionnel. Très professionnalisant comme formation
- Un vrai plus, c'est que l'animatrice a travaillé en temps que soignant et, est plus proche de la réalité de notre vie professionnelle
- J'aurais bien voulu que la formation dure plus que 3 jours

- Merci à la formatrice !!!
- Très satisfaite de ce stage. Très vivant et enrichissant par rapport aux échanges entre différents collègues
- J'ai beaucoup apprécié l'intervention de la formatrice
- La formatrice est une personne qui fait passer cette formation avec brio. Grande expérience pédagogique due à sa qualification
- Merci à la formatrice pour ses 3 jours
- Lors de la formation, certaines interventions des stagiaires étaient parfois hors sujet et je trouve que le groupe avait du mal par la suite à se resituer dans le sujet. Ce qui est positif c'est que le groupe était soudé, on se connaissait plus ou moins, l'échange était vivant, parlant et enrichissant. Merci
- Madame XXX a su nous mettre à l'aise, nous écouter. Bonne dynamique de groupe. Formatrice très enrichissante qui nous a appris beaucoup au point de vue professionnel et personnel
- Bon groupe, super échange entre les intervenants, bonne écoute, bonne intervention de la formatrice
- Très bonne formation, très riche en interactivité, très riche émotionnellement avec une autre approche du soin surtout relationnel, très bonne formatrice. Merci pour tout
- Manque de temps et de personnel pour appliquer
- A renouveler ! Peut être faire un ou deux jours de remise à niveau.
- Très intéressant en ce qui concerne la "bonne distance" ; sur les différents stades de la maladie, sur ce que l'on ne peut pas dire… J'ai appris beaucoup de choses sur les personnes Alzheimer mais aussi sur moi et mes collègues
- Laisser plus de temps entre les 2 périodes de stage pour pouvoir mettre en pratique. Bonne adaptabilité de la formation sur les besoins du groupe
- Une formation et une formatrice intéressantes qui vont me permettre d'aborder la maladie et les patients avec moins de crainte
- Madame XXX est une excellente professionnelle et connaît la réalité des services. La formation est très adaptée. Je l'ai vécu comme une bulle d'air au milieu de ma vie professionnelle et je suis enchantée d'avoir fait sa connaissance
- Excellente formation. Formatrice très agréable. Merci
- Eventuellement de donner des références de manuels, de livres et même de CD rom pour compléter la formation
- Formation très enrichissante grâce aux nombreux exemples et différents vidéos
- Le médecin aurait du venir !
- Cette formation nous apprend à être animateur et à avoir un esprit d'équipe. Mettre le malade au centre
- Il aurait fallu visiter la structure avec la formatrice et le médecin chef pour pouvoir l'imaginer dans les locaux
- Merci pour ces 3 jours de formation qui étaient très riche en informations (reportages, expériences, …)
- Formation enrichissante
- Merci
- La formation était très satisfaisante
- Formation très intéressante et bénéfique pour mon travail auprès des patients désorientés. Formatrice avec un dynamisme et un professionnalisme extra
- Formation très enrichissante et qui nous permet également de nous mettre en question sur notre façon de faire les choses et de dire les choses vis-à-vis des personnes âgées
- Excellente formation, enrichissante. Beaucoup d'outils à mettre en application et meilleure connaissance au niveau de la maladie d'Alzheimer et démence. 5 journées super bien "manager" par la formatrice. Merci
- Cette formation m'a intéressée. J'aurai un autre regard de la maladie Alzheimer. Des outils, des conseils, des exemples vont m'aider au quotidien. Merci à la formatrice pour ces journées enrichissantes
- Toute personne travaillant avec des personnes Alzheimer devrait faire cette formation
- Sympathique animatrice avec de l'humour, ce qui est parfois nécessaire dans ce milieu. 5 journées intéressantes
- Excellente formation avec une formatrice très vivante et qui sait de quoi elle parle
- Bon stage
- J'ai beaucoup apprécié cette formation qui m'a beaucoup appris
- Formation très enrichissante, la formatrice est très à l'écoute des demandes du groupe

- Formation passionnante et enrichissante. Avec le groupe nous avons partagé à plusieurs reprises les mêmes difficultés face aux patients, ce qui nous a permis d'avoir des outils, des solutions grâce à cette formation. Bonne expérience professionnelle de la formatrice (beaucoup d'exemples et de cas concrets)
- Stage très intéressant. Toute cette manipulation va me permettre de faire des mouvements moins dangereux au travail ainsi que dans la vie de tous les jours. Le formateur est super sympa et il explique bien
- Positive comme formation, très enrichissante
- Stage très agréable sur le plan relationnel et éducatif, et qui va, je l'espère soulager le dos
- L'idéal serait d'avoir le matériel utilisé lors de la formation tel que le drap de translation
- Stage trop court
- Si on pouvait mettre en pratique avec le formateur sur le terrain, ce serait l'idéal. Que tout le monde travaille dans le même sens
- Il faudrait que tout le monde fasse la formation pour pouvoir travailler tous dans le même sens
- Agréable moment de remise en question et de satisfaction par rapport aux questions et points d'attente sur la façon de préserver son « capital dos ». Merci
- Avoir plus de matériel adapté à notre travail professionnel pour mieux manipuler les personnes en évitant de leur faire mal à eux et à nous
- Tout le monde devrait être formé dès le début de sa vie professionnelle
- Formatrice très professionnelle et très sympathique. Il est important de faire ce stage avec une personne qui connaît bien notre métier
- Tous les points abordés sont à répéter souvent pour les maitriser (pour moi)
- Ce stage m'a permis d'acquérir plus de techniques pour la manutention et surtout d'adopter les bons gestes de manipulations, et d'avoir le sens du travail d'équipe car on a toujours besoin d'aide pour certains gestes
- Stage trop court !!! j'aurai aimé faire de la pratique
- Ce stage me permet de me remettre en question quant à la meilleure prise en charge de nos résidents afin de leur apporter des soins de qualité, du respect et beaucoup d'humanité
- Excellent stage, à refaire par la suite. Formatrice très sympathique
- Nous étions un bon groupe et les échanges étaient très enrichissants
- Formation très intéressante, très riche en échanges, mais un peu courte.
- Formation très satisfaisante et très appréciée
- Très bon formateur, agréable et compétent. Formation très enrichissante
- Formation très instructive et vraiment très intéressante qui va m'aider dans mon travail auprès des résidents, formateur agréable sachant nous mettre en confiance et nous monter nos « mauvaises habitudes »… que du positif
- Il manque le matériel pour que toutes ces méthodes soient appliquées
- Formation à tous les membres du personnel (administratif, direction…) afin de mieux comprendre la prise en charge
- Les 2 intervenants ont été très clairs
- Formation et formatrice très intéressantes, ses explications étaient claires et son expérience personnelle et professionnelle sont des outils précieux. Merci
- Très bien, merci !
- J'ai eu la chance d'avoir face à moi une formatrice très humaine, c'est un plaisir quand on vit dans un monde de « brut », triste et égoïste
- C'est une formation qui m'a donné confiance pour aller auprès des familles quand un de leur proche est en fin de vie, alors que c'est quelque chose que j'appréhendais beaucoup
- Car cela est très important de connaître les points sensibles à faire ou ne pas faire
- Merci à Madame XXX pour son écoute et sa disponibilité. Une formation très enrichissante et dans sa présentation facile à comprendre
- Dommage car la salle n'était pas confortable, écran sur le côté obligeant à tourner la tête sans cesse : position inconfortable
- Formation très satisfaisante et enrichissante, très claire à comprendre par tous les exemples cités. Un grand merci à la formatrice pour son aide et son intention à notre portée
- Certaines collègues souhaitent faire cette formation n'ayant pu y participer cette fois
- En apportant des "recyclages" réguliers dans la carrière de chacun
- Merci cela m'a aidé pour mieux gérer le quotidien dans mon travail, c'est très important
- La formation est peu courte sur 2 jours

- Très bonne formation, dans la bonne humeur. Merci
- Je suis content d'avoir pu faire cette formation et j'espère en avoir d'autres tout aussi intéressantes
- Pouvoir faire un stage dans la communication (comment aborder un problème avec 1 collègue sans l'offenser)
- Formation très enrichissante. Une très bonne formatrice qui part de son expérience et son écoute a permis 4 journées très enrichissantes
- Merci Madame XXX ! Vous m'avez tant apporté !
- Je vous remercie Madame XXX pour votre écoute, votre générosité, vous m'avez apporté de votre savoir et votre humanité m'a énormément touché, je suis fier d'avoir suivi cette formation. Bonne continuation à vous !
- Grand merci à cette humanité de notre formatrice
- Beaucoup de supports intéressants permettant de reprendre ultérieurement en institution. Formation enrichissante. Réponses nombreuses à des questions
- Très enrichissant pour moi, et pense différemment pour l'approche de la mort
- Merci
- Formateur à l'écoute et sympa
- Formation intéressante
- Le 1er jour assez répétitif
- Le début de la formation (1er jour) assez rébarbatif, la suite plus intéressante, plus concrète, plus enrichissant
- Bien dans l'ensemble
- Stage personnellement apprécié, bien à mettre en valeur dans la vie privée et professionnelle. Techniques mises en pratique-satisfaction au final de donner et transmettre
- Très bonne formation en espérant que l'on puisse la mettre en application dans le service de soin
- C'était une formation très enrichissante et très agréable. L'intervenante était très agréable et elle a su nous mettre à l'aise dès les premières minutes
- Excellente formation qui apporte autant de bien être au soignant qu'au soigné. Excellente formatrice !!!
- L'intervenante était très agréable et sympathique, elle nous a écouté et bien informé. Très bonne formation
- Formatrice très bien +++
- Formation qui nous a permis de recevoir, ce qui est très agréable et ainsi de se rendre compte de l'importance du toucher
- RAS
- Les cours abordés par les 2 intervenants n'ont pas de liens, sont très intéressants chacun mais ne sont pas complémentaires
- Excellente formation et formateurs dynamiques et à l'écoute
- Peut être mettre une partie qui ramène à son comportement personnel pour faire réfléchir certaines personnes sur leur attitude et aptitude professionnelle
- Les formateurs sont très disponibles, simples dans leurs mots, dans les explications et expliquent par des cas concrets. Une formation très intéressante et enrichissante
- Formateurs sympas, disponible et à l'écoute.
- La durée du stage est trop courte
- Martine XXX donne toujours le plus de formation, c'est une personne que l'on est triste de quitter tellement elle nous apporte, et elle nous comprend
- Dommage que ce stage ne dure que deux jours ! Mais cette formation m'a été bénéfique. Beaucoup de professionnalisme de la part de Madame XXX. Merci
- Durée de la formation trop courte pour le sujet
- Formation trop courte, à renouveler évidemment avec Madame XXX
- Ce stage avec les collègues permet de bien comprendre le travail de groupe
- Il serait bon de s'assurer que les directions qui envoient le personnel en stage soient prêtes à employer du temps nécessaire dans la durée pour réfléchir aux améliorations en équipe
- 2 jours de stage c'est insuffisant si l'on peut le faire sur 3 ou 4 jours
- Formation intéressante qui aurait mérité de réunir autour d'une mêle table les acteurs de la vie en institution. Une journée supplémentaire n'aurait pas été superflue
- Revoir régulièrement les postures adaptées sur le terrain avec une formatrice

- Surtout dans les locaux communs, faire attention à soi pour se préserver cela n'est pas toujours évident quand les gestes sont répétitifs
- Ayant fait la formation de manutention de la pratique, cette formation théorique complète la première
- Merci à la formatrice pour ce qu'elle a pu nous apporter
- La théorie c'est bien mais la pratique reste le plus important, malheureusement on ne fait pas assez de stage pratique
- Les formations sont trop courtes et pas assez nombreuse
- Formatrice très sympathique et motivante
- Formation très positive au niveau des techniques. Bonne ambiance, formatrice très à l'écoute et bonne instructrice. A recommander
- Isabelle, la formatrice, est une femme bien sympathique, à notre écoute
- Formation très instructive, très intéressante
- Après cette découverte, je pense qu'il y a lieu de suivre d'autres formations afin de se perfectionner
- Très bon stage, à recommander
- Formatrice très pédagogue et patiente
- Formatrice très compétente et sympathique
- Formation très intéressante. J'ai appris à bien connaître ma fonction d'aide soignante
- Favorable à toute autre formation
- J'aimerais que les formations du personnel se fassent au moins une fois par an ou tous les deux ans
- Intégrer dans la formation les infirmières et E.S.H.
- Je pensais qu'en faisant cette formation (obligatoire), je perdrais mon temps, mais je l'ai trouvé très intéressante. La formatrice a fait vivre le groupe de manières très dynamique et même si je connaissais déjà mes compétences et responsabilités, j'ai appris que j'en avais encore d'autres
- Ce stage a été très intéressant par son contenu mais aussi par l'interactivité entre les soignants
- Ce stage m'a donné des informations utiles dans ma fonction A.S.
- Je me suis sentie très à l'écart sur cette dernière journée par rapport à ce qui été dit sur des personnes non qualifiées
- Cette formation a clarifié beaucoup de choses pour moi concernant mon rôle d'A.S. sur les techniques car ayant fait 2 années d'école d'infirmière avant de devenir A.S., je ne parviens pas toujours à trouver mon rôle par rapport à mes collègues A.S. car je connais plus de techniques qu'elles
- Il me semble judicieux que les I.D.E. devraient avoir cette formation
- Ce stage nous a été imposé mais tout compte fait il était très intéressant car je savais mon rôle d'A .S. positif mais vous me l'avez confirmé
- Bravo à Dominique qui a su nous toucher. Merci
- Un grand merci à notre formateur qui a été très gentil et très patient
- Super Dominique !
- Je conseille très amplement ce stage à mes collègues
- Le formateur nous a appris les gestes essentiels. Merci pour sa patience et sa compréhension
- Merci à notre formateur pour sa patience, sa gentillesse et l'écoute apportée à chacun de nous
- Bonne ambiance. Formateur très patient. Apporte du calme et de la sérénité
- Le formateur a su créer une cohésion du groupe
- Un grand merci et bravo à notre super formateur, qui nous à tant appris de choses et qui a été très patient avec nous !!! A refaire chaque année
- J'aurais bien voulu faire une formation sur le « toucher relationnel »
- Présence du médecin coordinateur
- Merci beaucoup
- Félicitation
- Il serait souhaitable d'avoir un retour en mars/avril
- Merci pour cette formation, de vos informations et de votre écoute. Nos collègues infirmiers devraient assister également à une formation de cet ordre
- Peut-on rêver de former nos décideurs ?
- Formation qui a permis de remettre en question mes pratiques et celles des aides soignants à domicile, et avancer vers une meilleure qualité. Mais cela serait intéressant de refaire un bilan spécifique concernant nos pratiques
- Formatrice très agréable, très bon stage

- Formation indispensable à tout le personnel et formation annuelle systématique sur le lavage des mains pour impliquer davantage le personnel
- Demi-journée spécifique I.D.E., A.S., A.S.H. Approfondir son domaine
- Pour les A.S.H. pas assez approfondit au niveau de l'hygiène
- Merci de nous laisser un temps de parole
- Bonne formatrice, agréable formation
- La formatrice est très compétente, très intéressante, très motivée
- La formation ne devrait pas être destinée qu'aux cadres mais devrait être élargie aux I.D.E.
- Stage d'une journée suffit
- Faire participer l'I.D.E. référente afin de soutenir le cadre pour une mise en place d'une meilleure prise en charge de la personne âgée
- Stage qui permet de « confronter » des idées, des actes, des soins. D'être plus performant afin d'atténuer les souffrances
- Formation très complète, vivante et très proche de la réalité du terrain. Merci à notre formatrice
- Merci pour avoir favorisé le temps d'échanges nécessaire pour l'équipe et d'adapter la progression du contenu à cela
- Intervenante très sympathique. Bonne ambiance générale
- Excellent moment d'échanges permettant une meilleure prise de conscience
- Formation vraiment très intéressante, complète et enrichissante ; A proposer à chaque soignant pour une remise en question ; merci à notre formatrice, humaine et très investie dans son travail
- Très bonne formation et très bon échange de groupe. Formation très enrichissante. A conseiller à tout type de personnel hospitalier
- Formation très enrichissante qui permet une réelle prise de recul et un questionnement sur soi. Contenu adapté et réelle capacité de la formatrice à s'adapter aux attentes. Merci.
- Ce stage a permis de se redéfinir ce qu'est la maltraitance, nous n'en sommes pas toujours conscients
- Merci
- Ce fut une formation très intéressante, enrichissante, dans une ambiance très conviviale
- Très satisfaite de cette formation
- Etre informer lors de stages de formation, c'est un pas pour l'amélioration de notre travail et de l'équipe et donc bénéfique aux résidents et au personnel
- J'aurais aimé un jour de plus pour cette formation très enrichissante.
- Formation en groupe très homogène mais trop courte
- Très satisfaite de ce stage, dommage qu'il n'y ait pas 2 jours supplémentaires
- Formation trop courte, tout le personnel devrait suivre cette formation
- Que le travail fait dans cette formation porte ses fruits !
- Formation trop courte
- Bravo et merci à la formatrice pour sa gentillesse et son professionnalisme sur un tel sujet
- Formation très intéressante, dommage qu'on ne puisse pas faire de même d ans notre établissement
- Formation intéressante qui permet de conforter ses propres opinions lorsqu'on est à l'extérieur de la structure en relation étroite avec une personne atteinte de la maladie
- Merci beaucoup, très intéressant, très agréable, beaucoup d'apprentissage
- Bien
- Aussi aux cadres de service
- Echanges avec le groupe très intéressants. Groupe dynamique
- La poursuite de cette formation (après découverte du rôle de manager) semble indispensable dans un délai de 6 mois à 1 an
- Formation très vivante et enrichissante. Groupe dynamique. Echanges constructifs. Formatrice exceptionnelle
- Formation très riche et certainement trop courte au vu du travail à mettre en place dans les établissements
- Groupe homogène malgré les différences importantes : région, âge, expérience, etc.… Le but est bien commun
- Formation très intéressante avec des échanges très bénéfiques pour chacun. Groupe convivial. Bonne ambiance. Formatrice très professionnelle et très à l'écoute des stagiaires
- Je suggère ce stage à ma directrice ! Je regrette de n'avoir pu effectuer ce stage bien avant

- Il serait fort intéressant que le même groupe puisse se réunir à moyen terme pour une évaluation commune et pouvoir partager l'évolution de chacun
- Evaluation demandée dans environ 6 mois pour connaître notre évolution et mettre en commun nos réussites et nos difficultés. Formation qui m'a « boostée !! ». Bonne entente au niveau du groupe, entente complice par moment. Et effectivement, l'humain est primordial
- Formation dense et riche sur le plan des connaissances, la communication et de l'échange. Très bonne dynamique de groupe.
- 1 jour de plus n'aurait pas été de trop
- Très bon dialogue actif entre les différents services et la formatrice, apport de pistes intéressantes
- Cette formation nous a permis de nous remettre en question et de connaître nos points forts et nos points faibles, cela nous permettra aussi d'améliorer notre projet accueil (2 stagiaires)
- L'ensemble du personnel devrait être formé
- Très enrichissant et accessible à tous
- Que le stage dure plus que 3 jours
- Ce stage m'a beaucoup apporté, plus que je m'imaginais
- Il serait bien que cette formation soit renouvelée au courant de l'année
- Il serait bien de faire un rappel une fois par an pour pouvoir bien s'entraîner. J'ai trouvé que le fait d'être un petit groupe était très profitable
- Formation très intéressante et qui pourrait être renouvelée régulièrement ou prévoir 1 jour de formation par année pour faire un rappel.
- Stage très satisfaisant : une remise à niveau est toujours la bienvenue
- Le stage s'est bien passé, je suis satisfait et j'ai appris beaucoup de choses que je ne connaissais pas en cuisine – merci
- Une telle formation devrait aussi s'adresser à nos collègues du soin…après peut-être arriverions nous a travailler ensemble.
- Bon dialogue avec la formatrice
- Formation très agréable, bonne participation globale avec de nombreuses interventions très prolifiques pour l'utilisation des différents produits ainsi que les conduites à tenir pour les contaminés
- Merci pour cette formation que me sera utile pour la suite de mon activité professionnelle.
- Continuer à faire des formations
- Les points positifs du stage sont l'alternance des théories, des études de cas et des exercices. Partage entre tous les participants, très enrichissant
- Sylvie a su nous faire participer. Echanges importants et riches. Très ouverte et à l'écoute de chacun. L'expérience professionnelle de la formatrice a été très appréciée
- Formation très intéressante autant professionnellement que personnellement. Bon équilibre entre les apports théoriques et les exercices pratiques en groupe
- Très contente de cette formation. Le côté humain est très important
- Très bonne formatrice qui donne envie de comprendre et de participer
- Stage très intéressant dans sa globalité. La formatrice était très compétente.
- Les exemples sont concrets et nous avons pu partager notre expérience et notre vécu ainsi que nos difficultés du quotidien
- Les vidéos que nous avons vues nous montrent que nous sommes confrontés aux mêmes questions, mais apportent des réponses à travers les attitudes et les réactions des patients
- Les vidéos utilisées traitent d'unités de vie protégées et de l'animation que l'on peut faire, cela rentre complètement dans notre cadre de travail
- Basé sur des exemples trouvés sur le terrain
- Dans la relation et l'accompagnement des personnes
- Pourrions-nous avoir le cours sur l'AVC ? merci
- A associer avec PS1.
- Très bonne formation, à recommander à tous, cela m'a beaucoup appris
- Formation très enrichissante
- Stage très enrichissant
- Merci.
- Stage très satisfaisant. A conseiller à tous nos collègues
- Revoir dans 1 an si nous n'avons pas progressé dans notre établissement

- Formation très intéressante qui nous remet en question et qui permettra de gérer si besoin des situations difficiles avec plus de connaissances
- Le temps consacré à cette formation devrait être de 4 jours et non pas de 3
- J'ai beaucoup apprécié cette formation, très enrichissante
- Formation très riche, basée sur l'écoute et le dialogue entre collègue. La place à la parole et à l'expérience étaient très importantes
- Le support vidéo serait plus parlant. Moins long dans certaines explications.
- Envie d'aller plus loin dans la formation et de faire d'autres stages complémentaires
- Formation très enrichissante que ce soit auprès des résidents ou du personnel
- Stage très enrichissant, il faut absolument que ce soit suivi d'effet et qu'on mette quelque chose en place dans les services pour les collègues et les résidents
- Formation très enrichissante, très décontractante tant au niveau professionnel que personnel
- Un bonheur de ressentir les bienfaits du toucher massage sur soi, à partager avec les autres
- Merci à la formatrice pour son investissement
- J'ai beaucoup apprécié, je suis très enchantée, d'apprendre de communiquer à travers le toucher, la relaxation, le massage et le bien être du résident
- La formatrice était très bien et nous à appris beaucoup de différente techniques
- Définir par avance la mise en place avec l'équipe de cuisine (horaires) et précision des heures en salle
- Bon stage
- Cette formation nous a appris à comprendre le patient âgé et d'essayer d'être plus à son écoute
- Je suis très contente de notre formatrice qui était très aimable et qui m'a beaucoup mis à l'aise. J'ai trouvé que cela était un plaisir de travailler avec elle
- Toutes les personnes travaillant avec les personnes âgées devraient faire cette formation afin de les comprendre et de les aider. Afin aussi, d'avancer dans notre travail
- Une formatrice qui nous a parlé des ses expériences et des cas concrets
- Une formatrice qui m'a mis à l'aise, qui m'a permis de prendre la parole aisément et de parler des problèmes que l'on rencontre au quotidien avec La personne âgée
- Formation très intéressante, beaucoup d'échanges entre les différents soignants. Utilisation de supports avec à la fois des cours et à la fois des cas concrets
- Le dernier jour de formation était peut être un peu trop éloigné des quatre premiers jours
- Certaines maisons ont des conditions de travail qui nous font rêver
- Pourvu que nous ayons toujours les moyens de parvenir à une prise en charge satisfaisante de ces malades !
- L'ensemble du personnel devrait suivre cette formation
- Etre plus à l'écoute
- A quand la prochaine formation ?
- Formation trop courte
- Nous allons élaborer le protocole d'accueil et modifier le dossier de soin pour améliorer la prise en charge
- Bonne formation qui permet de se remettre en question
- Madame XXX est très sympathique et claire dans ses propos
- Il faudrait que cette formation soit faite par chaque personne qui passe au soin
- Stage trop court
- Il faudrait plus d'exemples concrets et plus de temps pour approfondir les situations et plus d'échanges sur des exemples vécus entre collègues
- Pour pouvoir reformuler ses phrases et mieux comprendre, avoir un travail d'équipe (l'écoute)
- Approche globale intéressante
- Durée beaucoup trop courte, outils et techniques pas assez évoqués, nécessité d'un temps de recul. Risque de tomber aux oubliettes si sans suite mais bon point de départ à un travail
- Trop de longueurs
- Permet d'ouvrir la discussion
- Une superbe formation. Merci !
- Merci de m'avoir permis de participer à cette formation. Cela m'a beaucoup apporté. Merci
- C'est une formation très intéressante qui ouvre les yeux sur des choses que l'on considère comme banales mais je trouve que c'est indispensable de les connaître
- C'est intéressant de partager nos connaissances entre collègues de différentes fonctions

- Personne n'est intouchable, mieux vaut savoir comment réagir face à ces problèmes de « non respect » envers autrui. Chacun de nous pourrait se retrouver dans ce cas un jour
- Formation très utile et à refaire !!! Merci
- Stage très intéressant et riche en enseignement
- Stage formidable, un peu court, mais c'est super d'avoir déjà pu y participer
- C'est une formation qui apaise et elle est très enrichissante, avec une formatrice de qualité, merci à elle
- Les stages m'ont permis de voir les différentes techniques et les pratiques avec attention
- Isabelle est une formatrices avec laquelle nous n'avions aucune difficulté d'apprentissage. Précise, elle nous démontre par son expérience qu'il y a une solution à tous problèmes
- Merci à la maison de retraite et à la formatrice pour cette formation fort utile à l'exercice de veilleur de nuit
- Je suis très satisfaite d'avoir revu les gestes de manutention
- Je préférerais avoir un rappel tous les 6 mois car 1 an c'est trop long
- Merci à vous de votre gentillesse, bonne humeur et sourire : que tous les formateurs soient aussi agréable
- Merci à la formatrice de cette journée ; bonne continuation
- Les pré-requis de chacun et les différences entre les attentes institutionnelles et personnelles posent un problème au groupe
- Très dense pour mon cas personnel dans la nécessité de mise en place à la fois en SSR et USLD.
- Formation très enrichissante que je conseille à mes collègues soignantes (AS, ASH). Merci à vous
- Formatrice agréable et efficace, comprend nos difficultés. Agréable de se retrouver entre collègues de jour et nuit. La suite de la mise e, place est-elle prévue ?
- Outils de travail, formatrice très pédagogique
- Très intéressant à mettre en application
- Formation à reprendre avec les aides soignantes
- Notre formatrice a su rendre très intéressant ce sujet sans que se soit rébarbatif. Elle a de grandes capacités pédagogiques et humaines !!!
- Faire un suivi de cette formation
- Formation très intéressante. Formatrice très à l'écoute de nos demandes. J'ai apprécié plus particulièrement le fait de me retrouver dans un groupe où différents âges étaient représentés
- Prévoir une journée dans quelques mois pour faire le point lorsqu'elles seront mises en place.
- Les deux jours de formation sont insuffisants
- Formation très agréable
- Très bonne formatrice, bravo et merci.
- Stage très difficile car il nous fait connaître nos collègues sous un autre angle dans la mesure où l'on se confie. Situation qui pourra peut être, compliquer nos relations, voir les changer.
- Animatrice de stage très sympathique et professionnelle
- Très bonne équipe et très bon groupe, formateur très compréhensible qui explique bien. Formation plus approfondie que celle que j'ai eu ailleurs
- Je suis contente de faire cette formation cela m'a permis de faire une révision de ce que j'ai acquis au cours d'ergonomie. Merci
- Groupe très agréable. L'expérience m'a aidé à combler de nombreuses lacunes
- Cette formation m'a beaucoup enrichi et m'a donné une meilleure confiance en moi pour manipuler la personne âgée
- Un groupe très sympathique ainsi que la formatrice, très accessible
- Stage très enrichissant à renouveler, et faire un suivi
- Madame AGBO est d'une grande compétence. La formation était en tout point très intéressante, elle a répondu avec beaucoup de simplicité et d'efficacité à nos nombreuses questions. Formation ayant répondu à mes attentes et qui aura une répercussion sur ma vie professionnelle
- Formation très enrichissante et intéressante avec une formatrice à notre écoute qui a su répondre à toutes mes attentes
- Intervenante très agréable et à l'écoute de nos besoins d'apprentissage. Présentation inter active, cas concrets intéressants. Cette formation a été un réel plaisir
- Formatrice très agréable qui capte l'attention +++
- Un grand merci à Madame XXX qui m'a ouvert sur pleins de choses sur la douleur. Dame très agréable

- Juste dommage que l'on nous ai mentionné la formation sur le thème « douleur » uniquement car les soins palliatifs ont été vu juste avant mais comme la formatrice l'avait abordé différemment cela n'a pas été rébarbatif et je l'en remercie
- Formation très enrichissante sur tous les points de vue, « malade », « soignant ». Il serait bien de refaire le point dans quelques mois
- Merci à vous pour cette formation sur la douleur. Elle m'a beaucoup apporté, j'en ressors conquis et enrichi. Je suis prête à mettre en place ce que vous m'avez appris
- Trop de références à une structure non comparable
- Bonne entente et bonne animation au sein du groupe qui a permis un projet convivial et constructif
- Merci pour cet échange très riche. Bravo !!!
- Bonne ambiance, formatrice à l'écoute. Merci ! Plus de temps aurait permis de faire plus de mises en situations
- Le fait de se retrouver avec d'autres collègues nous a permis de comparer nos façons de faire et cela a été très enrichissant. Merci à la formatrice.
- Formatrice très bonne pédagogue, a su nous montrer l'intérêt de l'encadrement. Bravo !!!
- Un jour de plus aurait permis de faire plus de mises en situations. Formatrice très pédagogue. Bravo !!!
- Ce stage de manutention, s'est fait dans la bonne humeur. Il m'a été agréable de participer à cette formation
- A très bientôt
- Ambiance cool mais studieuse, très agréable. Formateur super sympa. Très heureuse d'avoir participer à cette formation
- Bonne formation qui s'est déroulée dans la bonne humeur où je n'ai ressenti aucun complexe
- C'est la première fois que je trouve la formation manutention intéressante !!! (c'est la quatrième formation que je fais)
- Cette formation est nécessaire, elle est stimulante et donne envie de mettre en pratique.
- Formation très enrichissante qui devrait être faite dans toutes les institutions pour personnes âgées, ce qui permettrait à toutes les personnes de prendre conscience que le toucher est essentiel dans la vie professionnelle (et personnelle) d'un soignant
- Détente et bien-être total pour les stagiaires
- C'était un moment très agréable ainsi qu'un stage très enrichissant, relaxant. Nous avons su prendre le meilleur de cette formation, dommage que celui-ci ne soit pas un peu plus long
- Très bon stage, je recommencerais bien, à quand le prochain ?
- Très satisfaite d'être avec mes collègues
- Ce stage est bénéfique et m'a aidé à me détendre car je ne sais pas le faire
- Formatrice très agréable.
- Il faudrait faire une formation pour les I.D.E. pour revoir leur travail
- Formation très utile mais malheureusement incomplète si l'infirmière n'a pas de formation concernant son rôle propre et sa collaboration avec l'aide soignante
- La même formation pour l'I.D.E. merci
- Travail très intéressant surtout au niveau de l'échange et du partage
- Formation très sympathique, agréable
- Une formation identique pour les infirmières
- Si vous pouviez également former nos chères collègues I.D.E. !!!
- Une formation identique pour les infirmières
- Pour moi, cette formation a été un bien-être, j'ai appris des choses intéressantes
- Formation très bien, il nous a bien expliqué nos responsabilités et la démarche qualité
- Cette formation m'a permis d'avoir un peu plus de connaissances en matière d'hygiène alimentaire et service en salle.
- L'alèse de glissement serait un outil bien pratique dans certains cas au sein de la maison de retraite
- Stage à renouveler tout au long d'une carrière. Certains matériels seraient à acquérir par l'établissement exemple : alèse de glissement
- Nous avons constaté que du matériel est nécessaire pour faciliter et mettre en sécurité les personnes comme par exemple : alèse de glissement
- Pour le bien être de nos collègues, je leurs conseille ce stage pour préserver leur dos, car il y a de plus en plus d'accident de travail lié à une mauvaise posture.

- Bonnes révisions parce que j'ai déjà fait une formation en manutention. Mais lorsque l'on se trouve sur le lieu de travail, souvent, par manque de temps ou par manque de conversation avec le ou la collègue, on oublie très souvent de se préserver
- Un jour c'est court. Plus de pratiques
- Il est important de connaître les bonnes pratiques. Revoir la formation avec plus de pratiques
- Bonne explication, possibilité de dériver sur des sujets réels, des échanges qui nous ont permis de nous donner des clefs
- Formation qui a su répondre à mes attentes
- Très bonne ambiance
- Bonne animation. Cette formation m'a remotivé et m'a permis d'éclaircir certaines choses. Merci
- Très bonne formation, j'en suis très satisfaite. Merci
- Merci beaucoup pour cette formation, elle m'a beaucoup apporté
- Très sympathique et très instructive
- Je conseille ce stage à mes collègues si elles sont d'accord
- La formatrice sait de quoi elle parle et de quoi nous parlons. Réciprocité
- Cas réelle vu en pratique par la formatrice
- Formatrice connaissant bien le milieu
- Beaucoup d'éléments sont apportés afin de mieux accompagner les personnes et comprendre leur comportement ; j'ai vraiment apprécié, cela va me permettre de me remettre en question
- Tout personnel confondu devrait faire cette formation pour améliorer la qualité de soin auprès des personnes
- Bon moment de partage qui permet d'avancer positivement dans notre travail
- Très bonne formatrice, beaucoup d'écoute et d'échanges
- Le stage devrait être obligatoire afin que tout le personnel travaille dans le même sens (même les cadres), stage très intéressant, la formatrice a été à l'écoute du groupe, très bonne dynamique
- Ce stage devrait être obligatoire pour tout le monde, c'est une remise en question de notre vécu
- Ce stage n'a pas été assez long et il devrait être obligatoire pour tout le personnel soignant afin que tous ait la même façon de travailler
- Stage intéressant et indispensable à l'ensemble du personnel afin de permettre une meilleure prise en charge de la personne et d'avoir une autre approche face à cette maladie
- Je trouve que 3 jours ce n'est pas assez, 4 jours seraient bien mais ce stage est très intéressant et m'a beaucoup plu
- Support écrit assez développé, intervenante très très bien, bonnes explication
- Pour tous les agents, IDE – AS et surtout cadres de service
- Stage indispensable à l'ensemble de l'équipe de travail !!!
- Le stage devrait être obligatoire, indispensable à tout l'équipe afin de travailler toutes dans le même sens.
- Il faudrait que l'ensemble de l'équipe soignante d'une même structure soit formé afin d'harmoniser les soins
- Cette formation nous a permis de voir avec les autres établissements le matériel de chacun, son efficacité, les problèmes de chacun, les bonnes résolutions à prendre, les mauvaises positions qui sont dangereuses lors de notre travail. Bonne formation
- Bon stage, bon formateur, bon groupe pour la formation
- Dommage que la formation ne s'applique pas à l'ensemble du personnel.
- Formation très enrichissante mais trop courte en pratique
- Formation très plaisante et constructive
- Demande d'une petite remise à niveau tous les 2 ans
- Il faudrait pouvoir refaire en demi-journée de rappel d'ici 2 ans pour refaire les gestes
- Entendre le vécu du formateur est intéressant
- Formation dynamique, interactive et complète
- Très enrichissant
- Formation très enrichissante et très bon formateur.
- R.A.S.
- Ce stage n'était pas du tout ennuyeux
- Formateur très proche de nous et très abordable
- Formation très enrichissante

- Les diapos sur la colonne vertébrale m'ont vraiment permis de comprendre les risques pour mon dos lorsque je porte mal les charges lourdes
- A refaire et revoir les pratiques acquises afin de pouvoir les appliquées tous les jours
- Formation à reprendre pour remettre à jour certaines notions : tous les 2-3 ans par exemple
- Ce stage s'avère nécessaire pour le quotidien dans notre travail
- Un stage très intéressant, on va essayer de l'appliquer au quotidien. Merci
- Très bonne formation
- Formatrice très agréable, qui sait être à notre écoute et qui nous a bien guidé dans la démarche à avoir pour ce projet de vie
- Une formation qu'il serait intéressant de renouveler dans un an si possible, pour voir l'évolution des pratiques dans le service. Merci beaucoup pour votre intervention dans notre établissement
- Formation bénéfique, concernant l'organisation du travail, les limites relation soignant-soigné et surtout d'être reconnue dans notre travail
- Formation très intéressante car elle permet de réfléchir, et de se resituer dans notre fonction
- Je remercie Madame XXX, la formatrice, qui nous a bien conseillé sur notre rôle propre pendant ces 2 jours.
- C'est une formation très importante, bons résultats en essayant d'intégrer petit à petit les gestes qui peuvent faire du bien au résident
- Formation indispensable pour améliorer la qualité de notre travail
- Formation très agréable et bénéfique, formatrice très compétente
- Formation plaisante, intéressante, indispensable
- Ce stage m'a permis de prendre conscience de ce qu'un résident peut ressentir et cela me sera très bénéfique
- Pas eu le temps nécessaire pour exposer certaines problématiques avec des familles de résidents
- Ravie d'avoir participé à cette formation, merci à nos 2 formatrices !!!
- Cette formation me semble essentielle pour un meilleur travail d'équipe
- La formation devrait durer plus longtemps (4 ou 5 jours)
- Formation très enrichissante, très bien animée par les formateurs, liberté de s'exprimer sur divers sujets du thème du jour, très bien
- Cette formation m'a été très bénéfique. Cela m'a permis de me reconcentrer sur le bien-fondé de ma profession (telle que je la vois ou la perçois) c'est-à-dire bien avoir à l'idée le bien-être de nos résidents en y intégrant l'aide et le soutien de la famille
- Plus d'approfondissement quant à la relation et à la compréhension de l'autre
- Formation très agréable avec de nombreux échanges tant avec le groupe qu'avec les formatrices
- Bon stage, bonne ambiance. Cela fait du bien de pouvoir discuter de nos expériences et d'écouter les autres, de se remettre en question et apprendre à mieux communiquer avec les aidants et les patients.
- Merci beaucoup pour cette formation
- Formation intéressante
- Le quatrième jour permettra d'évaluer les actions entreprises après ces trois premiers jours
- Stage intéressant, surtout très concret avec l'élaboration d'une fiche technique adaptée à notre structure et à nos capacités à respecter les demandes
- Formation complète avec différents documents à l'appui. Très intéressant
- Formation très intéressante qui permet et oblige de se remettre en question. A conseiller vivement à tout l'ensemble du personnel
- Les films projetés sont en adéquation avec la formation
- Très bonne formation avec tous les points les plus hauts décrits et formation très satisfaisante dans la globalité
- Formatrice très agréable, nous mets à l'aise
- Il faut arriver à mettre en pratique toutes ces techniques, pour le bien-être du résident, je vais changer mes manières de faire
- Formatrice très agréable qui connaît bien son travail
- Formatrice vraiment très à l'écoute, sympathique. Je garderai un très bon souvenir de cette formation
- J'en veux encore !
- Formation qui aurait besoin de « quelques piqures de rappel » - merci
- Un rappel pour nous redynamiser et ne pas oublier ce dont on nous a fait prendre conscience aujourd'hui

- Un grand merci à Marie-Ange, j'ai été entendue, écoutée et cela va m'aider à mieux me sentir dans la vie de tous les jours
- Formation de rappel à faire
- Le temps écoulé entre les deux parties de la formation est peut être un peu long
- Très bon stage qui nous a permis de nous remettre en question. Bonne analyse de nous même
- Absent les deux premiers jours de la formation, je ne peux en conséquence apporter une évaluation crédible
- Formatrice possédant de grandes connaissances humaines et professionnelles
- On a pu se rendre compte de nos « manquements » et des choses à mettre en place pour faire évoluer au mieux l'équipe pour un travail plus profond et plus humain.
- Formation enrichissante et formateur génial
- Formation très enrichissante pour tout le personnel de l'établissement
- C'est une formation très enrichissante. J'ai un autre regard sur les manipulations autant au niveau professionnel qu'au niveau personnel
- Formation très enrichissante afin de préserver notre dos que ce soit au niveau professionnel qu'au niveau personnel (ménage, port de charges…)
- Formation très utile professionnellement et personnellement
- Formation conseillée pour le personnel soignant, les infirmières, l'ergothérapeute
- Formation très intéressante et enrichissante dans le domaine du travail et de la maison
- Très satisfaite. J'ai appris beaucoup de choses, surtout de protéger mon dos.
- Formation très enrichissante, formatrice à l'écoute
- Une journée de plus aurait été bénéfique, une formatrice très compétente qui nous a beaucoup apporté
- Se revoir dans un an pour pouvoir faire un bilan (1 journée)
- La formation devrait être proposée à tout le personnel, une formation 2 jours + 1 jour est plus profitable, elle permet un début de mise en place des premiers éléments. Il serait souhaitable d'avoir un suivi de cette formation
- Formation enrichissante avec écoute et échanges
- Remise en question régulière et fonctionnelle nécessaire pour s'adapter et cette formation permet d'interpeller toute l'équipe pluridisciplinaire
- Formation très bénéfique et applicable
- Très bon stage, beaucoup de réponses à mes attentes face à l'agressivité, merci à Audrey pour son écoute et ses conseils
- Formation enrichissante, la formatrice et l'équipe très à l'écoute de chaque fille, bilan à refaire par la suite.
- Je souhaite faire le module 2 l'année prochaine, animatrice très sympathique
- Stage très intéressant, acquis des bases pour la déco, je souhaiterai participer au module 2
- Je souhaiterai faire le module 2
- Très bon stage, demande du module 2
- Stage très intéressant, formatrice passionnante. Malheureusement stage trop court, vivement le module 2
- Possibilité de faire le module 2
- Le stage est trop court à mon goût. Il serait souhaitable de préciser aux personnes d'amener du matériel. Je demande le module 2.
- Etant en formation pour un CAP de cuisine, ce stage m'a plu
- Une grande disponibilité du formateur
- Il faut toujours se remettre en cause pour que la prise en charge de la personne reste la plus adaptée possible, d'où l'importance des formations
- Intérêt du stage très limité
- Formation trop courte, il faudrait aborder le problème sur toute une journée de travail + la nuit
- Stage agréable, échanges constructifs
- Bon stage
- Peut être faire des mises en situation
- Continuer et étendre la formation aux soignants des autres services (I.D.E. – A.S. pour renforcer la démarche et pour une meilleure prise en charge de la personne âgée et afin de les rendre acteur)
- Il a été intéressant de se revoir à distance pour faire le point sur les avancées, les difficultés, les conduites à tenir.
- 2 demi - journées ne suffisent pas. Il faudrait 2 jours par an pour mieux intégrer
- Ce stage de suivi serait à refaire plus régulièrement (soit 1 x par an ou au moins tous les 2 ans)

- Il faudrait faire ce stage au moins une fois par an pour se remémorer les techniques
- La formation devrait durer au minimum 4 ou 5 jours
- Formateur très pédagogue qui sait très bien faire passer l'intérêt de la manutention
- Le professionnalisme du formateur, bon groupe, excellente formation
- Très bon stage, très agréable. J'ai appris beaucoup de choses
- Dommage que l'établissement n'ait pas mis à disposition tout le matériel nécessaire et utile pour cette formation
- Stage trop court ne permettant pas d'aborder toutes les manipulations et positions. Tout le monde n'a pas pu s'exercer
- Stage très intéressant, dommage que l'établissement n'a pas fourni le matériel demandé. Formation trop courte
- A conseiller à tout professionnel motivé. Une journée supplémentaire de formation serait nécessaire
- Formation à reproposée lors de la sortie effective du nouveau programme d'enseignement en IFSI
- Refaire cette formation après la mise en place du nouveau programme des études infirmiers
- Une journée supplémentaire serait intéressante pour approfondir et finir la formation
- Peut-être faut il cibler sur une seule catégorie professionnelle (infirmière AS à part et non mélanger avec kinésithérapeute – ergothérapeute qui n'ont pas les mêmes attentes et les mêmes besoins)
- Quand on travaille avec des personnes atteintes de cette maladie, il me semble presque indispensable de suivre ce genre de formation
- Je remercie la formatrice pour son travail exceptionnel. Ce stage était super… Ces quatre jours seront bénéfiques pour moi personnellement et dans le cadre de mon travail à l'hôpital
- Merci !!!
- Stage très satisfaisant (écoute, échange, bonne ambiance, pas trop d'écriture)
- La formatrice a été très sympathique et grâce à elle la formation n'a pas été ennuyeuse (car nous n'avons pas l'habitude de rester assise)
- Formation très intéressante, enrichissante, très bien conduite
- Bonne continuation en Alsace !!!
- J'aurais apprécié une journée supplémentaire pour compléter cette formation
- Cela m'a conforté dans ma façon et conception de travailler auprès des personnes âgées, car on peut vite être dans le doute, travailler sur les capacités restantes, dans le respect et surtout communiquer même si l'on a plus de réponses verbales
- Trop de points à développer en 2 jours. Nous n'avons reçu aucune information quant au contenu de la formation qui était intitulée "la personne âgée" !
- Merci au formateur qui nous a permis d'être à l'aise dans un groupe pluri professionnel
- Ce stage était très instructif. Merci
- Formateur très acteur de cette formation par rapport à son expérience professionnelle, personnelle et relationnelle. La vie de groupe a été agréable et différente par rapport à la vision de notre propre vécu. Merci Martial
- Manque de temps pour cette formation qui est intéressante
- Stage très vivant et stimulant pour notre profession. Le rappel des choses essentielles souvent passées à l'oubli.
- Bon stage, bon formateur et bonnes explications
- Durant notre poste de travail et vu la charge de travail, il est trop difficile de pouvoir s'arrêter et de faire un entretien avec le patient
- Formation trop orientée pour certains professionnels
- Les formatrices étaient très intéressantes avec leurs connaissances techniques et pédagogiques
- Nous avons eu de bons échanges avec les intervenantes
- J'ai passé un très bon stage, très intéressant.
- Sans commentaire car la formation m'a été imposé par mon supérieur hiérarchique faute d'autres collègues intéressés
- Parler librement à une personne externe permet de se remettre en cause sans se sentir coupable
- « L'Etat Major » de l'établissement (Directeur, DRH et cadre de santé) devrait obligatoirement faire cette formation !!!
- Très bon stage qui nous aide à relativiser notre travail "bientraitant" tout en nous aidant à comprendre que l'on peut être « maltraitant »par manque de personnel

- Très bonne formation, formatrice très dynamique, bonne équipe
- Formation très satisfaisante et très agréable qui motive pour améliorer notre prise en charge des patients
- Ce stage nous a permis aussi de voir que l'on a autant de points forts que de négatifs.
- Très bon formateur et très bon groupe de travail
- Le 3ème jour est inutile surtout 6 mois plus tard. Avoir plus de mise en situation
- Ce stage me permet de me préserver davantage. Utiliser souvent le « soulève malade »
- A conseiller à mes collègues
- Formation très intéressante (2x)
- Formatrice qui a de l'expérience, qui sait de quoi elle nous parle
- Cette formation devrait être proposée à tout le personnel pour que l'on puisse travailler dans le même sens et améliorer la qualité de travail
- Je pense que cette formation devrait être obligatoire.
- Formation très intéressante et enrichissante
- Formation très intéressante et constructive. Intervenante très agréable et accessible. Cette formation devrait être obligatoire pour tous les membres du personnel
- Formatrice très accessible à tous niveaux. Bonne ambiance de stage
- Il serait nécessaire que cette formation soit faite à tous les soignants. Formatrice très compétente et dynamique
- Bon stage pour moi, très dynamique, sensibilisation pour former un groupe dans l'établissement
- Voir pour former l'ensemble du personnel ou une moitié afin d'évaluer les pratiques professionnelles. Merci à vous.
- Les fiches bleues : souvent illisibles
- Supports trop petits
- Durée trop courte
- Ma participation à cette formation étant tardive, mon évaluation n'est pas très objective
- Le problème pour donner les médicaments à la MRT et MAPAD reste récurrent malgré les récents problèmes.
- Ce stage m'a beaucoup intéressé car j'ai le projet de devenir aide-soignante
- Faire un stage dans une unité Alzheimer
- J'ai appris beaucoup de choses mais une visite dans un site Alzheimer pourrait mieux nous faire comprendre
- J'aimerais visiter une unité Alzheimer pour apprendre beaucoup sur le bien-être des résidents
- Merci pour tous les éclaircissements reçu à travers ce stage
- Merci pour ces très agréables moments
- Stage très apprécié et a répondu à mes attentes
- Ce stage est à conseiller à condition de pouvoir être touché et de ne pas avoir peur
- J'ai appris à avoir confiance en mes mouvements, à avoir une bonne habitude et surtout à être détendue avant de détendre
- Il faudrait que l'ensemble de l'équipe soignante fasse ce stage pour se rendre compte combien il est utile d'être près de l'autre !! Le personnel soignant est lui-même en grande souffrance, ce stage peut lui apporter bien-être et confort et ainsi créer une approche plus humaine au moment du soin si le patient accepte le toucher bien sûr
- Le repas de midi est un problème sur le site de Vouziers
- A développer dans son service avec du temps
- Formation très intéressante par ses exemples et expérience. Beaucoup de connaissances, de partage, de dialogue. Positive
- La formatrice est très pédagogique et sans jugement. Elle a su instaurer une relation de confiance dans le groupe
- Formation très pédagogique, riche pouvant être difficile à appliquer sur le terrain faute de moyens et de bonnes volontés
- Bonne formation !
- 1 journée supplémentaire serait la bienvenue
- Trop court
- Stage très intéressant et utile
- Dommage que la formation soit de courte durée pour ma part

- Equipe dynamique, très bonne formation pour nos gestes qui sauvent
- Cette formation a été très enrichissante pour moi
- Tout le personnel devrait être formé aux gestes de 1er secours
- Formation très positive et agréable
- Formation très intéressante. Bonne intervention du formateur. Un rappel de formation essentiel
- Contacts et dialogues faciles avec le formateur. Stage effectué dans une ambiance très agréable
- Merci pour les explications du formateur. Je n'avais pas formulé la demande de ce stage mais je ne regrette pas. C'était très bien et je le recommanderais à mes collègues.
- Formatrice très compétente, très agréable, à l'écoute
- Stage de formation à reconduire avec d'autres groupes
- Formatrice très agréable qui nous a donné envie de retravailler nos supports d'entrée (accueil)
- Ce stage va permettre d'améliorer l'accueil du nouveau résident. Une formatrice très agréable et à l'écoute
- Formatrice très agréable et à l'écoute.
- J'aurais aimé une journée supplémentaire afin de faire des "mises en situation" ex. : une famille agressive envers un soignant (participante au stage faisant le rôle de "l'agresseur" et de "l'agressé" !
- Ces 3 jours de stage m'ont permis de faire le point sur ce que je vis chaque jour et de m'apercevoir que notre établissement est en bonne position
- Très bonne formatrice, souriante et agréable. Discours simple, pas trop technique
- Bravo à la formatrice pour sa douceur et son savoir faire, même si ce stage m'a fait repenser à des situations très difficiles à vivre.
- Refaire la formation pour appliquer les acquis et se perfectionner
- Très important pour avoir un dos en bonne santé
- Formation demandée suite à nos souhaits
- Apprendre à utiliser l'échelle doloplus sur plusieurs cas concrets
- On ne parle pas assez du temps pour effectuer une toilette, de la charge de travail qui du coup donne moins le temps pour aller vers les personnes, discuter avec eux
- La formatrice était très agréable, simple et très professionnelle
- Cette formation m'a apporté d'autres connaissances mais également au niveau de la communication entre patients et personnel
- A renouveler la formation tous les 2 ans ou 1 an pour se remettre en question et réapprendre nos connaissances
- Je pense que si la formation aurait durée 2 jours, on aurait appris plus de chose
- Cela m'a paru trop court (une journée)
- On peut regretter que la formation n'ait pas été un peu plus longue, sur deux jours par exemple
- Formation très intéressante, dommage qu'elle soit si courte
- La communication est vraiment importante, chaque stage le rappelle
- Merci pour votre bonne humeur ce qui rend la formation encore plus agréable !!! et bénéfique !!!
- Bonne formation, un peu courte en temps mais bien dans l'ensemble
- Formatrice très dynamique et ouverte aux débats. Elle a su s'adapter à la demande spécifique de l'établissement très rapidement
- Ce stage devrait être conseillé à toute personne travaillant auprès des personnes Alzheimer afin de mettre en cause ses priorités
- Des mises en situation, comme des jeux de rôles, pour mieux comprendre ce que les résidents vivent au quotidien
- 3 jours de formation n'est pas suffisant
- De renouveler tous les 3 ans la formation d'Alzheimer pour se rafraîchir la mémoire
- Formation intéressante, permettant de bien se situer au milieu de ces personnes
- C'est une formation très intéressante qui fait beaucoup réfléchir sur notre manière d'accompagner les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer
- Avoir appris que des fois, il suffit de ne pas faire grand-chose mais de bien le faire, même un sourire suffit parfois ou un geste tout simplement. Il faut traiter les autres comme on aimerait être traité et ne jamais baisser les bras, recommencer tous les jours avec le même enthousiasme et la même volonté
- Formation intéressante
- Stage satisfaisant, groupe et formateur agréable et dynamique

- On comprend mieux certaines choses qu'on n'avait pas apprises à l'école d'aide soignante et qui sont importantes.
- La formatrice est très bien car elle facilite les échanges entre les personnes du même groupe. C'est plus facile de se livrer, dommage qu'il n'y ait pas de personnel de la direction pour comprendre les vies des différents services
- Stage très intéressant au niveau de l'écoute et de la remise en question de soi et au niveau de l'estime de soi
- C'est dommage qu'il n'y ait pas d'infirmière dans le groupe car on aurait pu avoir et comprendre leur fonction
- Certains outils ont déjà été mis en place par celles qui ont déjà fait la formation et doivent être améliorés pour le bien être de tous et toutes (patients, équipes). Formation très agréable
- Les exercices de relaxation applicables à tout moment, facile à appliquer. Les échanges étaient agréables
- Formation très agréable, les exercices de relaxation sont biens et applicables sur le lieu de travail.
- Ce stage devrait être obligatoire à tout le personnel paramédical
- Supports informatiques et écrits très austères
- Cette formation devrait être obligatoire et proposée à toutes les catégories (cadres, IDE, AS, ASH et médecins). Madame XXX est très intéressante, claire concise dans ses explications
- Il serait judicieux que tout le personnel confondu participe à cette formation
- Ce serait bien que cette formation soit aussi accessible aux autres (personnel soignant confondu). Certains se remettraient peut être en question dans certains soins
- Formation demandée par l'EOHH pour les correspondants en hygiène de l'établissement. Cette formation sera redemandée dans le plan de formation 2010 pour en faire bénéficier d'autres agents hospitaliers
- La formatrice, Madame XXX, était très intéressante et son contenu de formation très complet.
- Très bon stage pour ma part, à mettre en pratique maintenant
- A près une mise en pratique en service, il serait intéressant de refaire une formation pour voir les problèmes ou les avancées
- Il serait intéressant de faire un rappel ou une correction dans 6 mois après avoir testé les méthodes apprises en situation réelle
- Merci au formateur
- 2 journées très intéressantes qui pourraient être renouvelées pour revoir les techniques après application dans les services
- Formateur sympathique, cours motivant
- 2 journées agréables et très enrichissantes, formateur très sympa
- Ce devrait être une formation obligatoire (comme la sécurité incendie ou détresse vitale)
- Je suis satisfait de ce stage
- Formation très intéressante, très utile à renouveler régulièrement.
- La formatrice était vraiment très compétente
- Merci pour votre patience.
- Le pompier professionnel et la psychologue sont de bons formateurs à notre écoute
- Super stage et 2 bons formateurs qui ont su apporter des expériences vécues. Merci pour la prestation donnée, très bons échanges avec les 2 formateurs, l'écoute et le dialogue
- Formation intéressante
- Formation très intéressante et très enrichissante
- Mettre en place une formation des gestes d'urgence tous les ans.
- Formation intéressante adaptée à tous les niveaux
- Dommage que cette formation ne soit pas obligatoire tous les ans. Une remise à niveau ne fait pas de mal
- Cette formation doit être suivie par tout le personnel de l'établissement. Un renouvellement de cette formation devrait avoir lieu tous les ans ou 2 ans.
- Pour le « I / Avis général », la légende n'est pas très logique surtout pour le 3 = intermédiaire et le 4 = moyen, car pour moi le 4 = moyen est plus négatif que l'intermédiaire
- ne serait que pour prendre conscience que certains décès étaient et seront plutôt dû au syndrome de glissement
- ravi par cette formation, beaucoup d'échanges enrichissants
- un sujet grave présenté très professionnellement
- Merci à la formatrice même si on n'est pas vraiment "dedans", on apprend à rentrer petit à petit, dommage que ce soit si court

- Ce qui est dommage, c'est que ce soit trop court
- Merci pour cette formation
- Programme donné à reprendre – poursuivre la constitution éventuelle de groupe au sein de l'établissement pour réévaluer une fois par an, par exemple, l'application ou l'utilisation de ce programme
- Dynamisme du groupe. Confiance mutuelle du groupe. Deux personnes ont pu exposer leurs problématiques
- Merci beaucoup à notre formatrice pour son écoute, son attention et son respect.
- Très interactif, intéressant, facilement assimilable
- Formation très enrichissante et interactive
- Formatrice très dynamique qui sait faire partager son savoir être, son savoir faire avec beaucoup de simplicité et de gentillesse
- Je suis très satisfaite de ma formation Alzheimer, très bonne ambiance. J'ai beaucoup apprécié cette formation avec Madame XXX. Merci
- Je conseillerais ce stage, un de mes meilleurs stages (vivant, travail sur soi)
- La formation nous fait prendre conscience des "erreurs" que nous commettons
- Bonne dynamique du groupe avec la formatrice. Formation enrichissante
- Super stage, très bien
- Changer d'établissement lors du stage (2x)
- Changer d'établissement au cours des deux jours de stage
- Changer d'établissement en cours de stage pour pouvoir comparer leur façon de travailler (2x)
- Nous avons apprécié d'avoir des collègues d'un autre établissement avec nous lors de ce stage. Nous aurions souhaité passer une journée dans chaque structure
- Animatrice très sympathique et dynamique. Très très intéressant. Nous avons apprécié d'avoir un autre établissement avec nous (débats plus riches) et nous aurions souhaité faire une journée de formation dans chaque structure.
- J'ai appris d'autres techniques de manutention et c'est très appréciable
- Nécessité d'un rappel régulier des bonnes positions. On oublie vite
- Formation très utile mais pas toujours facile à mettre en pratique
- Pour l'application à venir. Il faudrait de temps en temps refaire une journée afin de retenir et d'appliquer ce que l'on a acquis durant ces 3 jours
- La formation a passé très vite. Je suis très satisfaite car très intéressant
- Très bonne formation et bon formateur
- Très bonne formation, merci
- A faire plus souvent
- Formateur très dynamique
- Animatrice très sympathique, rend la formation agréable et attractive
- Nous avons eu pas mal d'exemples concrets donc on comprend mieux comment s'en servir
- Isabelle est une très bonne formatrice, qui motive et explique bien, qui est facile à écouter. L'apprentissage des massages est très positif
- Cette formation devrait se répéter de temps en temps
- Merci !
- Conseiller l'entourage proche en rectifiant leurs erreurs
- Merci. Les formations d'éducateurs et autres professions petite enfance mériteraient ce genre de formation ! et pas seulement celles inscrites dans le domaine de la santé
- Possibilité de se revoir au bout de 6 mois environ
- Révision, bilan : quelques mois après la 1ère formation
- Importance d'un suivi, d'une remise à niveau et d'une évaluation de nos acquis dans 6 mois ou 1 an
- Il serait intéressant de renouveler, rafraîchir les acquis de la formation régulièrement
- Avoir la formatrice avec nous pendant le travail
- Présence de la formatrice sur une journée entière pendant la présence des enfants pour voir quels sont les gestes à modifier et permettre de réfléchir par rapport à nos erreurs
- Il faudrait des stages réguliers à la place du travail !
- Je pense que toute entreprise devrait pouvoir bénéficier de cette formation
- Merci pour le dynamisme d'Isabelle !

- Rien à redire. Si dans toutes les structures, les gens étaient formés peut-être que les maux de dos seraient éradiqués !
- Je pense que la formation pourrait être condensée sur 4 Heures
- Très complémentaire et répondant à mes attentes, réconfortant pour soi-même et à recommander aux collègues
- Très bonne formation, très intéressante
- Stage très intéressant
- Il serait intéressant et bénéfique de participer à une séance d'évaluation (d'ici un an) afin de réfléchir et réajuster les actions permettant d'aboutir à un travail d'équipe efficient. Objectif : plaisir de travailler et absence de frustration
- Toute l'équipe devrait participer à ce stage dans la même année
- Chaque membre du personnel devrait participer pour une meilleure compréhension de tous, à nous écouter et être prêt aux changements à faire dans l'équipe pour éviter les conflits
- Formation complète et enrichissante menée par un formateur sympathique et dynamique
- Il serait souhaitable d'avoir 1 jour de plus pour cette formation pour mieux assimiler et revoir les différentes méthodes
- Je n'ai pas eu le temps de m'ennuyer
- Prolonger la durée du stage
- Formation très intéressante, formateur agréable. Le sujet apporté pousse beaucoup à la réflexion par rapport à l'approche de la personne âgée
- Formation très intéressante, très structurée
- Le formateur est en totale communion avec son enseignement. Valorisation de l'ensemble du groupe qui me donne des pistes sur la façon de travailler en équipe
- Formation qui devrait « s'étaler » sur plusieurs jours
- Cela fait du bien de voir d'autres personnes aussi passionnées par ce beau métier que celui d'accompagner et soigner la personne âgée. Merci
- Stage très intéressant. On est impatient d'appliquer sur le terrain les différentes solutions abordées.
- Bonne relation et échange avec les personnes présentes à la formation.
- Machine à café en panne et qui ne rend pas la monnaie ; pas de précision concernant la prise des repas.
- Duo des formatrices excellent ; quand l'une s'arrête l'autre enchaîne. Présentation du sujet très agréable, bon groupe de travail, bien à l'aise.
- Formatrices très à l'écoute, beaucoup d'exemples, très accessible.
- Formation à faire par toute l'équipe de travail
- Formation à refaire pour d'autres collègues
- Très interactif, formatrice très présente, proche de la réalité, attentive à nos attentes = une formation où chacun a pu s'exprimer
- La formatrice a été très proche des participantes (aucune distance)
- Je vais dire à mes collègues : « je vous conseille d'assister à ce stage, il m'a remise en question sur bien des situations »
- J'émets le souhait de continuer cet encadrement avec les mêmes groupes et le plus souvent possible
- Une journée c'est trop long : prévoir des demi-journées mais alors plus souvent
- Prévoir des demi-journées
- J'espère avoir une prochaine formation du même ordre : une demi-journée mais plus régulièrement
- Il faudrait prévoir plus souvent une matinée

SYNTHESE DES QUESTIONNAIRES DE L'ANNEE 2009-2010

I. Recension des notes de l'avis général de chaque synthèse

	OBJ. PEDAG.	PROGRAM-ME	RYTHME	METH. PEDAG.	COND. MAT.	ACQUIS. PERS.	ANIM. FOR.	VIE DE GRPE	GLOBAL
MOYENNE	**17,78**	**17,96**	**16,34**	**17,97**	**17,53**	**17,84**	**19,17**	**18,53**	**18,52**
ECART TYPE	**1,37**	**1,49**	**2,28**	**1,36**	**1,67**	**1,54**	**1,05**	**1,25**	**1,27**
Notes 1	18,33	16,67	16,67	18	18,33	17,22	19,44	19,44	18,33
Notes 2	17,62	17,62	15,24	18,1	17,14	17,62	20	19,52	18,57
Notes 3	18,15	18,15	18,89	18,52	17,78	18,15	19,63	19,63	18,89
Notes 4	18,21	17,69	17,18	18,21	17,44	17,69	19,23	18,97	18,97
Notes 5	18,89	18,89	18,52	18,52	18,89	19,26	19,26	19,26	18,89
Notes 6	17,33	17,67	18	17	17,67	17,67	18,33	17,33	17,67
Notes 7	19,09	17,88	16	18,18	18,48	19,09	19,39	19,39	19,39
Notes 8	19,63	19,26	19,26	19,63	19,26	19,26	19,63	19,63	20
Notes 9	17,5	18,33	18,75	17,5	16,67	18,33	19,58	17,08	17,92
Notes 10	18,67	19	16,67	18,33	16,67	18,67	20	19	19,33
Notes 11	18,33	20	6,67	19,17	19,17	20	20	20	20
Notes 12	18,52	19,26	12,59	17,78	16,67	15,56	19,63	18,15	18,89
Notes 13	19,52	20	19,05	19,52	19,44	19,52	20	19,52	20
Notes 14	16,36	18,18	16,06	17,88	17,27	17,88	20	19,39	20
Notes 15	15,93	18,15	18,57	18,33	17,78	16,67	18,15	17,5	17,78
Notes 16	19,09	19,39	18,79	18,18	16,97	18,18	19,39	19,7	18,67
Notes 17	19,05	19,58	17,5	19,58	19,17	19,58	19,58	20	19,58
Notes 18	16,67	16	16,67	16	15,48	16,43	16,67	16,89	16,67
Notes 19	20	20	15,56	20	20	20	20	20	18,89
Notes 20	18	18,67	17	19	18	18,67	19,67	19	19,33
Notes 21	16,67	15	16,39	17,22	16,94	15,83	17,22	16,11	16,39
Notes 22	18,18	18,79	17,88	18,48	17,88	18,52	19,7	18,79	19,7
Notes 23	19	19,17	16,25	19,17	17,08	17,92	20	18,75	20
Notes 24	19,29	18,57	17,38	19,29	17,44	18,81	20	19,52	19,29
Notes 25	18,33	17,78	14,44	18	16,67	18,67	19,44	19,17	19,44
Notes 26	19,09	19,39	18,18	19,7	18,79	19,09	20	19,7	19,7
Notes 27	16,67	17,5	14,44	16,67	17,41	17,04	18,52	17,41	18,52
Notes 28	19,49	18,46	18,61	18,97	18,46	18,46	19,74	20	19,23
Notes 29	17,62	18,1	18,1	18,57	18,1	17,14	19,05	18,57	18,33
Notes 30	16,67	17,33	18	18	17,67	17,33	18,33	17,67	18,78
Notes 31	19,23	18,72	17,95	18,89	19,17	18,97	19,74	19,74	19,49
Notes 32	18,33	19,17	16,25	19,58	18,75	19,17	19,58	19,58	19,17
Notes 33	18	18,57	12,38	16,67	17,14	17,62	19,52	17,62	18,57
Notes 34	20	20	18,57	20	17,78	20	20	19,52	20
Notes 35	17,46	17,83	16,17	17,83	17	16,67	18,73	17,62	17,78
Notes 36	18,61	16,94	10	18,33	17,78	18,61	19,17	18,61	17,78
Notes 37	17,37	18	16,33	18,25	18,42	18,42	19,17	17,02	18,42
Notes 38	19,67	19,33	16,67	18	19,33	20	20	20	20
Notes 39	19,17	19,17	18,33	20	18,33	20	20	20	20
Notes 40	16,67	18,33	17,5	18,33	19,17	17,33	19,33	18,67	18
Notes 41	18,15	17,41	15,93	18,15	17,04	18,52	18,52	18,52	18,15
Notes 42	18,15	17,41	15,93	18,89	17,5	17,5	19,26	18,15	18,52
Notes 43	16,67	16,67	15,83	16,67	16,67	16,67	16,67	16,67	16,67
Notes 44	16,67	17,5	16,67	17,41	18,15	15,93	19,26	17,41	17,04
Notes 45	18,89	18,33	15,83	18,89	17,78	18,3	20	19,17	19,44
Notes 46	17,78	17,41	15,93	18,15	17,41	17,41	19,26	17,78	18,15

Notes 47	18,67	19	18,33	18,89	18,52	19,63	19,67	19,33	19,63
Notes 48	16	15,33	15,67	16,33	15,33	16	16,67	16	16,67
Notes 49	18,89	17,78	17,41	17,78	18,52	17,41	19,63	18,52	18,15
Notes 50	19,33	19,33	19,33	19,33	19,33	20	20	19,33	20
Notes 51	17,5	18,33	19,17	18,75	17,08	17,92	20	19,58	19,17
Notes 52	17,22	19,44	17,22	17,78	19,33	18,89	19,44	20	19,44
Notes 53	17,78	17,41	17,04	17,78	17,41	18,75	19,63	18,89	18,52
Notes 54	14,72	16,39	15	16,94	15,56	17,22	18,61	17,58	18,06
Notes 55	17,14	16,67	17,14	17,14	13,33	16,67	20	18,57	18,57
Notes 56	18,89	18,33	18,89	18,89	18,33	18,89	20	18,33	19,17
Notes 57	19,05	20	14,76	20	19,08	18,57	20	19,52	20
Notes 58	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Notes 59	17,78	18,89	17,04	19,63	18,89	19,33	20	18,89	19,26
Notes 60	18,15	18,15	17,78	17,78	17,41	17,78	19,63	18,52	18,89
Notes 61	17,33	18	16	17,33	17,33	16	18,67	20	18
Notes 62	17,33	13,33	13,89	12,78	13,89	16,11	15	18,89	16,11
Notes 63	18,6	19,5	17,1	20	19,5	18,1	20	18,6	20
Notes 64	16,36	16,36	16,67	16,67	16,67	14,24	17,27	16,06	16,67
Notes 65	18,1	18,1	17,14	18,33	19,44	17,62	18,57	18,57	19,52
Notes 66	15,95	16,43	15	16,92	16,9	16,19	17,62	18,1	17,38
Notes 67	18	17,33	18	18,67	16,67	19,17	20	19,33	18,67
Notes 68	17,62	18,57	16,67	17,62	18,57	18	20	19,52	19,52
Notes 69	20	20	20	20	19,33	20	20	20	20
Notes 70	20	20	19,33	19,33	20	20	20	20	20
Notes 71	16,67	17,08	15,83	17,92	17,14	17,5	18,75	17,92	17,92
Notes 72	18,57	18,1	17,62	18,57	18,57	18,57	20	18,57	19,52
Notes 73	19,17	19,58	18,75	20	19,58	19,58	20	20	20
Notes 74	17,5	18,61	16,94	18,06	18,06	18,33	19,44	18,89	18,89
Notes 75	17,62	18,57	16,67	17,62	18,57	18	20	19,52	19,52
Notes 76	20	16,26	19,17	19,63	18,89	20	19,63	19,63	19,63
Notes 77	15,33	18	15,33	16,67	17,33	18	20	20	19,33
Notes 78	17,78	18,06	15,56	17,78	17,22	17,22	18,06	17,22	17,5
Notes 79	17,62	17,14	14,29	19,05	17,62	19,92	19,92	19,92	18,57
Notes 80	17,92	17,5	17,78	17,08	17,41	18,89	19,63	17,41	17,78
Notes 81	19,05	19,52	12,86	19,05	19,52	19,05	20	19,52	19,52
Notes 82	17,78	17,41	10,75	17,41	17,41	18,89	19,63	16,67	18,52
Notes 83	18,15	19,63	17,41	17,78	18,52	19,26	20	18,89	20
Notes 84	18,33	18,75	15,83	18,33	18,33	18,75	20	19,14	19,52
Notes 85	16,67	19,17	16,67	17,62	12,08	16,67	19,17	15,42	17,5
Notes 86	18,57	19,52	16,19	19,05	19,52	18,57	19,52	19,52	19,52
Notes 87	17,62	20	17,92	19,58	18,75	19,17	20	19,17	20
Notes 88	19,05	19,52	19,52	20	20	19,52	20	19,52	19,52
Notes 89	16	16	15,33	16,67	16,67	16,67	18,67	18	18
Notes 90	18,72	18,97	16,67	19,49	19,23	18,97	20	19,49	19,49
Notes 91	19	19,33	18,67	19,33	19	19,33	20	20	19,33
Notes 92	18,52	18,52	17,41	18,15	17,78	18,33	18,52	19,58	18,52
Notes 93	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Notes 94	18,48	17,27	14,24	18,48	17,58	17,58	19,39	18,79	18,79
Notes 95	17,5	17,5	17,92	16,67	16,67	17,08	17,92	16,67	17,5
Notes 96	16,3	17,04	16,67	18,52	15,93	17,41	19,26	19,26	18,89
Notes 97	16,94	17,78	17,78	18,61	16,67	18,61	20	18,06	18,33
Notes 98	18,72	18,1	18,33	18,81	19,05	17,86	19,52	19,76	19,29
Notes 99	17,86	18,1	17,62	18,57	17,86	19,05	19,29	18,1	19,76

Notes 100	17,58	16,97	16,06	16,97	16,97	17,27	18	17,88	16,97
Notes 101	16,67	17,92	15,83	17,08	16,67	17,33	17,92	12,92	17,08
Notes 102	18,06	16,94	15,28	17,58	16,11	18,18	18,89	19,44	18,61
Notes 103	19,52	19,05	19,52	19,44	19,05	18,57	20	19,05	20
Notes 104	15,37	17,25	15,93	17,22	18,04	15,56	18,33	18,15	17,96
Notes 105	17,78	18,89	20	17,78	16,67	17,78	17,78	17,78	18,89
Notes 106	16,67	17,22	14,44	16,19	13,33	15,24	17,62	17,14	16,67
Notes 107	16,67	16,36	8,18	16,67	17	18,67	19,39	17,08	17,58
Notes 108	17,41	18,15	17,41	17,78	18,75	18,15	20	13,7	18,15
Notes 109	17,78	16,22	12,67	16,89	15,78	16,89	17,78	17,11	17,33
Notes 110	17,04	16,3	14,81	15,93	16,3	16,3	18,52	16,3	15,93
Notes 111	17,08	17,5	15	17,92	17,14	17,92	19,17	19,58	17,5
Notes 112	15,83	15,83	14,17	16,19	17,92	15,83	18,75	17,92	17,14
Notes 113	16,67	18	16,33	17,33	17	17	18,33	17,33	18,33
Notes 114	18,06	17,5	12,78	18,61	18,33	17,78	19,72	19,17	18,89
Notes 115	19	18,67	16,33	19,17	17	19	20	19,33	19,33
Notes 116	17,5	18,33	15,71	17,62	17,92	18,75	19,58	16,67	18,78
Notes 117	17	18,6	18,5	18,9	19,09	18,8	19,7	18,6	19,4
Notes 118	18,18	19,44	17,78	18,06	18,33	17,5	20	19,72	19,44
Notes 119	15,13	14,62	15,9	15,38	17,44	12,5	19,49	18,97	15,38
Notes 120	9,67	7,67	12,22	13,33	14,58	10	16,67	18,15	12,59
Notes 121	17,78	17,41	17,41	17,92	16,67	19,26	19,63	19,26	18,52
Notes 122	17,78	18,15	16,3	18,89	16,67	18,52	19,26	18,52	18,52
Notes 123	17,58	18,18	17,58	17,58	17,58	16,36	18,79	18,33	17,67
Notes 124	18,15	18,52	17,41	18,52	18,15	18,15	19,26	19,26	18,89
Notes 125	16,19	17,14	12,86	16,67	17,14	15,17	17,14	18,1	17,14
Notes 126	20	20	19,72	20	19,17	19,72	20	19,72	20
Notes 127	18	17,33	17,33	18	17,33	18	19,33	19,33	18,67
Notes 128	17,92	17,92	18,33	17,08	15,83	14,58	18,75	15,42	17,92
Notes 129	14,29	15,71	13,81	16,11	18,1	15,56	18,1	19,52	16,67
Notes 130	18,33	17,5	16	18	17,78	15,33	19,17	20	17,33
Notes 131	18,33	18,33	18,33	18,33	18,33	17,33	19	18,67	18,67
Notes 132	17,41	18,15	15,93	17,04	17,04	17,04	18,89	18,52	18,15
Notes 133	16,67	18,33	12,22	16,11	16	16,67	18,89	18	18
Notes 134	18,3	18,3	16,3	18,7	18,7	19,6	20	20	18,7
Notes 135	18,33	20	19,17	20	19,17	19,17	20	16,67	20
Notes 136	18,75	18,75	17,08	18,33	17,5	18,75	20	18,33	19,58
Notes 137	16,94	15,64	8,89	17,44	15,9	16,41	19,23	17,69	18,33
Notes 138	18,89	18,89	14,81	17,41	18,75	19,26	19,26	18,15	18,89
Notes 139	18,13	18,33	13,96	17,5	18,13	17,71	18,75	18,33	17,78
Notes 140	19,3	19,3	16	19	19	19	19,7	19,7	19,7
Notes 141	19,6	19,6	18,9	19,6	18,9	19,6	20	20	20
Notes 142	18,6	18,8	18,3	19,3	19,5	18,3	20	19,1	19,3
Notes 143	15,45	16,67	15	16,67	15,45	16,94	18,89	16,67	16,94
Notes 144	18,33	18,33	14,41	18,89	19,44	17,22	19,44	20	18,33
Notes 145	18,57	18,1	17,62	18,57	17,62	19,05	19,52	19,52	18,1
Notes 146	17	16	15	16	17	16	19,67	17,33	15,56
Notes 147	19,26	19,63	19,26	18,89	17,78	19,63	20	18,89	20
Notes 148	18,33	19,67	18,15	20	18,33	19,33	20	19,67	19,67
Notes 149	18,89	18,89	16,93	19,72	17,5	19,44	20	18,33	19,72
Notes 150	18	18,67	14,17	18,67	17,33	18	20	18,67	20
Notes 151	17,88	18,79	17,58	18,48	16,97	16,67	19,39	19,7	18,18
Notes 152	20	19,63	17,41	20	18,89	20	20	19,26	20

Notes 153	18,18	17,27	17,27	16,36	17,27	17	17,88	17,27	17,88
Notes 154	17,78	17,78	15,56	18,89	18,89	18,89	18,89	20	18,89
Notes 155	18,33	19,33	18,67	18,33	18	19	19,67	19,67	19,67
Notes 156	12,22	12,78	10,56	11,67	14,67	12,78	13,33	20	12,78
Notes 157	16,67	17,33	16	16	16,67	16	17,5	18	18
Notes 158	19,63	18,89	17,78	18,52	19,26	18,89	19,63	19,63	18,89
Notes 159	19,63	18,89	17,78	18,52	19,26	18,89	19,63	19,63	18,89
Notes 160	18,89	18,33	16,67	17,78	18,33	17,78	20	17,78	20
Notes 161	18,67	18,89	14,44	18,89	16,67	20	20	19,44	20
Notes 162	19,05	20	19,52	19,05	19,52	20	20	20	20
Notes 163	15,93	16,67	16,3	17,41	17,08	15,19	19,26	18,15	17,41
Notes 164	17,14	17,14	15,24	16,67	15,24	17,14	19,52	19,05	19,05
Notes 165	18,33	18,33	15,56	18,89	18,33	18,33	19,44	18,33	20
Notes 166	16,67	17,5	18,33	17,08	17,08	18,33	20	19,58	19,17
Notes 167	17,88	17,5	10,56	16,94	16,94	16,94	19,44	18,89	18,06
Notes 168	18	18,67	18,67	19	17,33	17,67	19,33	19	18,67
Notes 169	14,67	16,44	16	14,76	18,21	17,62	18,89	15,33	17,33
Notes 170	17,78	18,33	15,56	19,17	17,22	18,61	19,72	17,5	18,33
Notes 171	17,78	17,41	12,59	17,78	17,41	17,41	19,58	18,52	17,92
Notes 172	16,67	16,11	9,44	17,22	17,33	17,78	18,33	17,78	18,33
Notes 173	16	18	13,33	16	16	18,67	19,17	17,33	19,33
Notes 174	16,67	15,9	15,64	14,76	12,56	14,29	17,14	15,24	15,13
Notes 175	19,17	19,17	19,17	19,44	19,44	17,78	20	20	19,72
Notes 176	17,69	18,97	15,9	17,18	16,41	18,21	19,23	17,95	18,46
Notes 177	17,4	18,5	16,2	18,2	18,2	17,4	19,3	18,5	19,3
Notes 178	18,57	18,33	16,67	18,33	18,33	18,75	19,58	17,08	19,17
Notes 179	16,7	17,9	18,3	19,1	18,6	18,3	20	18,7	19,2
Notes 180	18,3	18,61	15,28	17,78	17,22	18,48	20	19,72	19,44
Notes 181	18,24	17,71	15,49	17,25	17,65	17,65	19,02	18,63	17,84
Notes 182	16,15	15,13	15,9	15,64	14,1	14,87	16,15	16,92	16,15
Notes 183	16,88	14,58	15,63	14,38	14,79	14,17	15	16,04	13,96
Notes 184	19,49	19,74	18,72	19,49	17,95	19,23	20	19,23	19,74
Notes 185	16,67	16,67	16,11	16,67	16,11	16,67	18,89	18,89	17,78
Notes 186	17,62	17,86	15,71	17,14	17,38	17,14	19,76	16,19	17,62
Notes 187	15,56	17,04	16,25	16,67	3,33	15,93	18,52	18,75	15,56
Notes 188	18,33	18,75	19,17	18,75	18,33	18,57	19,17	18,33	18,33
Notes 189	14,17	12,78	14,44	15	16,06	15,56	15	16,67	15,83
Notes 190	17,67	17	15,67	18	17	17,67	19	16	17,33
Notes 191	17,67	18	17,33	17,41	16,33	17	18,33	19,33	18,15
Notes 192	19,63	19,63	19,26	19,63	20	19,63	20	18,89	19,63
Notes 193	18,33	17,62	16,67	18,57	16,92	17,38	19,52	19,29	18,57
Notes 194	14,67	16	11	15,67	16	13,7	16,67	16,67	16,3
Notes 195	18,75	18,33	17,08	18,75	17,08	18,75	20	19,58	19,58
Notes 196	17,08	17,92	17,5	17,08	17,92	16,25	19,58	17,5	18,33
Notes 197	18,33	18	12,22	18,67	17,33	17,04	19	19,33	18
Notes 198	17,69	18,1	16,67	18,1	17,62	16,67	19,05	19,05	17,86
Notes 199	18,33	17,5	11,39	17,22	17,58	17,88	18,89	18,18	18,33
Notes 200	17,38	15,24	15,24	15,95	15	15,11	16,43	17,56	16,44
Notes 201	17,67	17,41	15	17,33	16,67	17,78	18,33	17,67	18
Notes 202	18,52	19,26	18,15	18,52	17,78	18,89	20	20	19,63
Notes 203	17,04	16,33	16,67	16,33	16,33	15,67	18,33	17,67	18
Notes 204	17,04	17,04	14,58	16,25	17,08	17,78	19,26	18,33	17,41
Notes 205	19,52	19,52	17,38	19,05	18,57	19,05	19,52	19,29	19,29

Notes 206	18,33	18,61	15,28	17,78	17,22	18,48	20	19,72	19,44
Notes 207	16,19	18,1	17,14	16,67	17,22	18,89	19,52	17,14	18,57
Notes 208	16,3	17,92	15,93	16,67	17,41	16,67	18,89	17,78	17,41
Notes 209	17,78	17,62	17,14	17,62	17,62	19,05	19,05	18,1	19,52
Notes 210	19,09	18,79	14,24	20	18,48	19,67	20	19,7	18,78
Notes 211	15,42	17,5	16,67	18,33	15,83	16,67	18,75	17,92	17,5
Notes 212	17,88	17,79	18,48	19,7	17,88	19,09	19,7	18,18	19,7
Notes 213	17,62	20	17,62	19,05	19,05	17,62	19,52	19,52	18,89
Notes 214	17,67	17	12,33	15,93	15,83	18	18,89	17,04	18
Notes 215	17,41	17,5	17,04	17,78	17,78	17,41	18,52	18,89	17,78
Notes 216	17,33	18,44	17,78	17,78	17,78	18,1	19,11	18,22	19,33
MOYENNE	**17,78**	**17,96**	**16,34**	**17,97**	**17,53**	**17,84**	**19,17**	**18,53**	**18,52**
ECART TYPE	**1,37**	**1,49**	**2,28**	**1,36**	**1,67**	**1,54**	**1,05**	**1,25**	**1,27**

Autre (à préciser) :

- Toutes les acquisitions sont importantes et très enrichissantes sur le plan personnel et professionnel
- C'est une formation très riche qu'il faut intégrer en soi, pour pouvoir l'utiliser sur le terrain
- Je suis formé pour faire de l'anesthésie, j'ai beaucoup de mal avec l'environnement organisationnel
- J'aimerais avoir un suivi de cette formation d'ici quelques mois (novembre – décembre) (4 des 7 participants)
- Stage trop court
- Stage pas assez long
- Nous aurions préféré que le stage soit plus long car cela passe trop vite
- Formation très intéressante mais trop courte. Il y a encore des choses à voir
- Grand professionnalisme de la part de la formatrice
- Dommage que SSR/médecine et EHPAD/USLD + SIAD aient été formé en même temps, moins attentif lorsque ce n'est pas notre secteur
- Répétition du 3ème jour le matin peut être inutile, on aurait pu gagner du temps pour construire nos outils
- Très sympathique de nous taper nos outils et de nous les envoyer par mail
- Travail en fonction des services satisfaisant
- Formation intéressante, bien qu'elle n'était pas appropriée pour les brancardiers
- C'est dommage qu'il n'y avait pas plus de personnel travaillant en EHPAD
- Information théorique et pratique, adaptation à nos besoins et écoute, super bonne humeur de la formatrice avec dynamisme contagieux
- Echange avec les autres collègues afin de comparer les expériences et d'en retirer les critiques pour avancer
- La communication
- Le législatif
- Pour une débutante, comme moi, j'ai appris énormément
- Un stage un peu plus long ou une piqure de rappel afin d'automatiser les bons gestes, les mauvaises méthodes sont dures à effacer
- Il faudrait un jour de plus à cette formation pour mieux tout récapituler
- Du rappel !!! car on oublie vite
- 2 jours = durée insuffisante compte tenu de la différence de situations personnelles et des interventions des stagiaires, qui sont toujours pertinentes
- Merci à l'intervenante pour sa capacité à créer une ambiance de confiance et de bien être
- Nous avons participé très activement aux différentes manipulations, ce qui a été très formateur
- Revoir l'écran de salle
- Très bonne formation mais courte …
- Elément perturbateur qui aurait du être recadré afin de ne pas perturber la durée du stage
- Le premier jour, pas habitué aux horaires, long par rapport aux personnes qui s'expriment longuement
- La formation est très instructive mais trop courte
- Très contente d'avoir participé à cette formation
- Formation très constructive, grâce à l'expérience très riche de notre formatrice

- Un rappel des cours, c'était un régal malgré un mari cadre clinicien en soin palliatif
- N'ayant pas choisi de faire cette formation, je suis néanmoins satisfaite de l'avoir faite, car je me rends bien compte que la qualité de l'accueil peut être améliorée, qu'elle dépend de chacun de nous, qu'elle favorise la prise en charge de la personne âgée, même si ma propre démarche était déjà soucieuse de la personne âgée
- Formation intéressante mais trop courte par rapport au programme
- Durée trop courte
- Formation bénéfique sur le plan des échanges avec une intervenante qui a su la rendre vivante
- 2 jours c'est très court mais bien. 3 jours c'est mieux
- Formation trop courte. Faire des mises à jour plus souvent
- Formation réduite à 2 journées, en tenir compte lors de la lecture de la grille. Merci
- J'ai été enchanté par cette formation. Dommage que cela se passe sur 2 jours au lieu de 4. Trop court
- 2 jours supplémentaires n'auraient pas été de trop vu la richesse de la formation et la valeur de la formatrice
- Je demande la possibilité de participer au reste de la formation qui normalement se fait sur 4 jours au lieu de 2. Je demande le complément de ce stage
- Dommage car la durée de la formation était certainement insuffisante pour approfondir et acquérir mon savoir faire et mon savoir être
- Le programme était trop court mais satisfaisant
- 2 jours de formation ne suffisent pas. 4 journées étaient prévues mais notre établissement a refusé. 2 journées supplémentaires auraient permis d'être plus en confiance
- Le facteur temps n'est pas adapté. Indisponible dû à la charge de travail dans le service
- Je pense qu'un autre jour serait encore plus appréciable environ dans 2 ou 3 mois pour permettre de voir ensemble et de faire une réévaluation
- Très bonne formation, cependant il devrait y avoir encore une journée de réévaluation après le 21 septembre, environ vers janvier 2010
- La formatrice postée derrière son écran de PC me déplait un peu. Le temps passé à taper peut paraître long
- La formation s'est déroulée dans une très bonne entente et surtout avec beaucoup de joie de vivre, merci à notre formateur
- Je souhaiterais une remise à niveau par la suite
- Stage très intéressant mais étant en service de médecine, quelques points pouvaient être un peu différents par rapport à un service de long séjour
- Très bonne formation, très enrichissant, très intéressant et très constructif
- Approfondissement de la formation
- Je n'ai fait qu'une demi-journée à cause d'une autre formation
- J'ai compris avec cette théorie à veiller, comment faire de la manutention et surtout à être vigilante, de prendre soin de mon dos et de mon corps
- Excellente formation
- Beaucoup d'info, besoin de les « digérer » chez soi
- 2 jours peuvent être longs
- Manque de temps, il aurait fallu un 3ème jour
- Formatrice super !
- Formatrice très humaine, très bon enseignement
- Dommage que certaines personnes n'aient pas pu faire la formation en entier
- Petit groupe, liberté de chacun pour s'exprimer, parler d'un cas concret
- Groupe très intéressant car varié
- ½ ou 1 journée de plus aurait été agréable pour parler de cas concrets
- Très enrichissant, permet d'approfondir nos techniques et de découvrir des apports théoriques
- Une formation très satisfaisante, j'ai appris beaucoup de choses
- Beaucoup de photocopies
- Formation un peu trop courte pour l'étude du sujet
- Très bonne formation, avec une formatrice dynamique, à l'écoute des gens. Formation qui nous a fait réfléchir sur notre comportement avec nos résidents
- Très bien

- Formation très interactive et très dynamique, très percutante quant au contenu et au rapport à notre profession
- Manque de dynamisme, pas assez de jeux de rôles
- Je pense que ce type de formation est illusoire sur 5 jours ! Il est impossible d'aborder correctement tous les points de façon approfondie sur si peu de temps !
- Formation complète, enrichissante
- Une autre formation sur la personne âgée serait bien venue (sujet très vaste)
- Bonne écoute du formateur et la possibilité de parler de son expérience et son ressenti
- Bonne piqure de rappel
- Formation assez interactive. Beaucoup d'échanges entre toutes les personnes du groupe
- Très bien de pouvoir parler avec des collègues d'un autre établissement
- C'est enrichissant de pouvoir partager les méthodes de fonctionnement avec des personnes d'un autre établissement. Il y a forcément des points positifs
- Formation très enrichissante et intéressante. Tous les aspects de l'accueil ont bien été présentés
- 3 jours de formation ne sont pas suffisants. L'accueil est un autre sujet. Il aurait fallu au moins 1 jour de plus
- Concernant le rythme de progression, il faudrait une formation un peu plus longue pour pouvoir aller plus dans le détail des différentes pathologies mentales
- Manque quelques jours pour cette formation car nous posons beaucoup de questions qui prennent parfois beaucoup de temps (et aussi car nous parlons de nos différentes expériences…)
- Bonne formation complémentaire avec notre savoir faire. A faire voir à nos supérieurs pour une amélioration de nos conditions de travail
- Formation très enrichissante sur le plan personnel et on se sent mieux armé pour accompagner ces personnes en fin de vie mais aussi les familles
- J'ai apprécié le contenu théorique de la formation mais aussi la possibilité d'avoir de véritables échanges favorisés par le petit nombre de stagiaires et par la qualité de l'écoute et l'expérience professionnelle (anecdotes vécus) de la formatrice. Cette formation a renforcé mon souhait de m'orienter vers une carrière plus axée sur l'accompagnement des malades en fin de vie et de leur famille. Sur le fait de privilégier le relationnel au technique ou du moins y accorder autant d'importance car selon moi, on ne peut soigner une personne qu'en prenant en compte la globalité, le physique mais aussi le psychisme. Les deux sont à mon avis indissociables. Merci à vous pour ces trois jours de partage
- Une journée à distance permettrait de faire un bilan des acquis et de voir ce qui a pu être mis réellement en place sur le lieu de travail. Stage moins riche et moins dépaysant que s'il avait été fait en extra hospitalier
- Il manquait du temps pour aborder plus de choses. Cette formation est tellement intéressante que 1 jour ou 2 jours en plus aurait été super
- J'aurais apprécié une journée de plus pour éventuellement faire de la pratique (faire de la relaxation)
- Question 3 : moyen car la formation ne dure que 4 jours et pourrait être plus enrichissante si elle comportait 1 à 2 jours supplémentaires
- Formation très enrichissante. Merci
- Le stage devrait être sur 3 ou 4 journées
- Satisfaite de l'encadrement du formateur. Merci à Monsieur XXX. Méthodes efficaces pour pouvoir travailler correctement
- Manque de temps pour aborder tous les sujets
- Très intéressant
- Prévoir le stage avec un jour de plus
- Concernant les acquisitions personnelles, j'ai appris beaucoup au niveau personnel mais ce n'est pas applicable rapidement dans mon service qui est un service de médecine
- Début un peu long et manque de suivi de la démarche annoncée. Le troisième jour était positif car plus de choses concrètes et plus applicables
- J'aurais préféré une formation sur le niveau du service en fonction des besoins cela permettrait une application plus favorable
- Proposer la formation par service pour pouvoir mettre en place des actions
- Il faudrait faire cette formation avec un seul et même service et non plusieurs à la fois
- La formation serait beaucoup plus constructive si elle se rapportait à un service complet (tous les membres du même service)

- Très bon intervenant, ambiance sympathique, donne envie de s'investir
- Formation très dynamique
- Très intéressant, beaucoup de pratique et bonne dynamique de groupe
- Clarté, pragmatisme
- Je suis satisfaite des méthodes utilisées pour cette formation, mais la durée du stage est un peu courte
- On a plus abordé le programme de l'aide soignante plutôt que celui de l'ASH ou de l'ASL
- Les textes de lois ont pris un peu trop de temps
- J'aurai aimé plus de pratique
- 1 journée de plus et plus de pratique sur le terrain
- Une journée de plus sur le terrain
- J'ai appris à perfectionner la manutention des personnes
- Voir encore plus de techniques de manutention et plus de petites "astuces"
- De bonnes relations dans le groupe, une bonne ambiance, bien pour le stage
- Ce n'est pas tant un savoir faire qui a été acquis que des connaissances
- Trop court
- Très bien, trop court
- Salle froide et disposition non adéquate
- Evaluation à distance
- Une journée de rappel et d'évaluation semble indispensable dans 6 mois
- J'aurais aimé une autre journée à distance pour une évaluation
- 3 jours : temps court, très dense en informations, souhait : une durée un peu plus longue
- Cette formation m'a valorisée dans mon travail
- Beaucoup de sympathie, de bonne humeur de la part de la formatrice qui donne envie de s'investir et de se confier
- Madame XXX est très dynamique et a su répondre à nos attentes
- Peut-être une journée supplémentaire
- La salle dans laquelle a eu lieu la formation était froide, un vrai frigo !
- Une journée supplémentaire de formation dans 6 mois pour faire un bilan sur le terrain, avec du recul
- Prévoir une journée de formation dans 6 mois environ afin d'évaluer et d'ajuster l'application professionnelle sur le terrain
- Un jour de plus de formation serait apprécié pour qu'elle soit plus complète
- La durée su stage n'est pas suffisante, il manque une journée
- Beaucoup d'échanges dans le groupe. Analyse des situations de terrain. Formation très interactive
- 2 jours ne sont pas suffisants. 3 jours conviendraient mieux. La formatrice très dynamique qui a su nous mettre à l'aise, nous écouter et nous donner des conseils judicieux
- Formation trop courte, à renouveler
- La formatrice était super car elle nous a fait travailler sur des cas réels
- 2 jours de formation en plus seraient très bien
- Formation courte, trop courte. Je pense qu'en dehors de l'établissement il aurait été encore plus positif pour ma propre personne
- Formation intéressante mais trop courte
- Tout ce que l'on a appris est susceptible d'être appliqué tous les jours
- Programme très enrichissant qui devrait être suivi régulièrement et qui permet de remettre certains points en question
- Il manquait une autre IDE au stage
- A renouveler. Bien
- Très satisfaisant mais formation trop courte pour acquérir la bonne posture, trop de mauvaises postures depuis des années
- Bon stage à renouveler une fois par an
- Formation utile, satisfaisante et très positive pour notre travail
- Très bonne formation
- Très vivant, très bonne formation
- Excellent formateur
- Notamment pour les personnes non communicantes
- Les exercices sont appropriés et très proches de ce qu'on vit dans notre métier

- Tous les exercices correspondent bien à notre cadre de travail. Tous les apports sont bien issus de la réalité
- Il me semble fondamental de mettre en place rapidement l'évaluation de la douleur
- Faire l'évaluation de la douleur à l'entrée, travailler en équipe
- Très bonne formation, merci
- Intérêt de travailler sur une EPP concrète qui permet de s'approprier les outils appris en 1ère partie du stage
- Très bon accueil
- Le portfolio est plus adapté pour les infirmières. Peut-être différencier la formation de tutorat et le portfolio et le nouveau programme infirmier
- Chez nous, la salle est trop petite
- La formation devrait se faire sur 4 ou 5 jours
- Je suis particulièrement satisfaite de l'interaction et des échanges au sein du groupe. Formatrice très à l'écoute des personnes du groupe
- Le stage devrait être sur 4 ou 5 jours
- La possibilité d'élargir les connaissances et de parler en toute confiance en étant comprise. La facilité d'annoncer une fin de vie. Bien et équilibré
- 1 jour de plus serait bien venu
- Très satisfaite de ma formation
- Les reportages étaient choquants et pertinents mais qui fait réfléchir
- Formation très intéressante et enrichissante. Echanges entre les différentes personnes présentes. Bonnes connaissances de la formatrice (malgré le fait qu'elle soit cadre de psychiatrie). Ayant réalisé mon travail de fin d'étude sur la maltraitance des personnes âgées dépendantes (il y a moins d'un an), je n'ai pas vraiment eu de nouvelles connaissances à ce sujet
- La formation peut-être également utile au quotidien par rapport aux échanges ou dialogues entre collègue ou service. Ma fonction ne me permet pas d'être au contact régulièrement avec les patients mais aide à avoir une meilleure approche envers la personne âgée quand une situation se présente quelque fois
- Formation vivante où chacun peut s'exprimer avec beaucoup d'échanges, enrichissant au niveau pédagogique et chacun peut ramener ses expériences
- Groupe où les échanges ont été aisés sans craintes ni jugement
- Intervenante très agréable, ouverte à toutes interrogations durant cette formation
- La formation était bien, mais pas adaptée à mon travail d'animatrice. Une formation « Alzheimer » entre animatrice m'aurait été plus profitable.
- Stage très apprécié, j'ai appris pleins de choses que je ne savais pas
- Beaucoup d'échanges d'expériences, ambiance détendue et agréable, bonne participation de tous les stagiaires
- Il faudrait ultérieurement évaluer ces bases afin de pouvoir réajuster et apprécier les mises en applications théoriquement "acquises" en 2 jours. Dommage qu'il n'y ait pas d'aides soignantes et de cadres lors de cette formation
- Manque d'homogénéité car pas de présence d'aide soignante et de cadre
- Réévaluation après pratique dans les services
- Réévaluation nécessaire après retour en service et application, dommage que les AS et les IDE ne soient pas en formation en même temps, utilisation des mêmes dossiers et transmissions en équipe
- Formation à peaufiner par au moins une réunion d'équipe pour décider des cibles prévalentes
- Formation qui permet d'avoir des bases mais ce n'est pas évident de mettre en application directement de suite, nécessité d'un travail de groupe pour le retravailler et l'adapter à la qualité du service
- La formation était trop courte
- Formation trop courte
- Programme trop court
- Trop court
- La durée de formation trop courte
- A pratiquer afin de garder les techniques
- Les 3 jours répartis sur le mois avec le dernier, 15 jours après, permet d'expérimenter et de pouvoir débriefer le dernier jour. Quelques massages réalisés dans un ensemble global permettent de piocher quelques gestes pour le quotidien
- Formatrice à la hauteur de sa tâche très exceptionnelle et groupe très intéressant
- Formation très intéressante et constructive

- La présence à la fois d'une équipe de soignants et d'une responsable peut parfois gêner les uns ou les autres ou la responsable
- Très bonne formation, animée avec le groupe
- Peut-être pas assez de pistes concrètes pour la mise en place sur le terrain
- Essayer de mettre en pratique – peur du nouveau
- Peut-être avoir la possibilité sur ½ journée de revoir ce qu'on a vu et si on applique correctement
- Catégories professionnelles non mélangées
- Cas concrets intéressants, échanges libres entre participants et connaissances actualisées
- Il aurait peut être été judicieux d'intégrer le personnel AS à la formation
- La formation est courte pour un projet ambitieux qui nécessite d'être accompagné et réévalué
- Salle froide, et trop grande disparité entre la formation et la réalité sur le terrain, dommage car l'animatrice était très intéressante
- Très satisfaite de cette formation, à voir dans le temps et en pratique, peur de ne pas bien faire
- Echanges intéressants avec les collègues travaillant dans d'autres services de soins
- Objectifs partiellement atteint
- Bon dynamisme de la part de la formatrice, importance des exemples pour une meilleure compréhension, merci
- Formation très agréable qui a permis tout à fait, dans une ambiance détendue, de bien cibler le sujet traité
- Manque de chauffage dans la salle, table et salle trop grande, ne permet pas l'esprit de groupe
- Salle non adaptée à une formation
- Contenu "juridique" très utile permettant de voir les glissements des tâches
- "Cadre ⇒ IDE"
- Beaucoup de choses apprises
- Les échanges avec les autres structures sont bénéfiques et nous permettent d'avancer dans notre métier
- Une intervenante très à l'écoute, très simple à comprendre puisque les mots, les phrases sont adaptés à notre niveau (pas de vocabulaire médical en masse), beaucoup de compréhension de sa part, calme et rassurante. Cela redonne du dynamisme quand il n'y en a plus !!!
- Formatrice à l'écoute des soignants – salle de formation pas chauffée, ce qui est inadmissible !
- La salle de formation n'est pas adaptée du tout, sans chauffage, difficultés de concentration à cause des conditions dans lesquelles nous avons travaillé
- La salle n'était pas chauffée, le 2ème jour était très difficile, la formatrice est très gentille
- Salle de formation sans radiateur
- Salle pas adaptée, conditions pas attractives à l'enseignement d'une part et à l'apprentissage d'autre part
- Formation très riche, très intéressante. Intervenante très pédagogue et qui nous intéresse
- La collègue trop envahissante dans la narration de faits irréels !!!
- La théorie devrait être plus développée
- Pas assez satisfaisant les deux premiers jours par rapport à des cas concrets (communication verbale)
- Echanges positifs et très appréciés. Très bons rappels et très bonne sensibilisation au sujet
- Formation vivante qui m'a permis de compléter mes connaissances et de me rafraîchir les idées
- Pas de "pression" sur les personnes en stage
- Le groupe était trop diversifié, entre celles qui sont animatrices à plein temps et celles qui ne font que quelques heures par si, par là…
- Toutes ces techniques d'apprentissage sont essentielles afin de nous préserver et de bien traiter nos résidents. Il faut absolument se convaincre de les utiliser
- Dommage que la salle de formation n'était pas adaptée
- Formatrice dynamique, voir passionnée…(en tous cas, elle a su me transmettre cet investissement à vouloir faire évoluer les mentalités en gériatrie…)
- La formation a été faite sur une bonne dynamique, avec beaucoup d'échanges
- Formation très satisfaisante et très enrichissante. Elle m'a permis de me revaloriser dans mon travail. Il faudrait juste quelques moyens supplémentaires de la part de l'institution pour me permettre de mieux mettre en place l'apprentissage
- Formation très satisfaisante à condition que l'encadrement de mon établissement permette l'application de celle-ci en nous donnant les moyens de mettre en place nos acquis
- Ce stage devrait être obligatoire auprès de notre hiérarchie
- Pas toujours adaptable sur notre lieu de travail

- Beaucoup de choses apprises durant ce stage mais pour mettre en œuvre, le personnel d'encadrement devrait participer à cette formation avec les soignants
- Groupe où les échanges ont été aisés sans craintes ni jugement
- Intervenante très agréable, ouverte à toutes interrogations durant cette formation
- Un mélange avec d'autres membres d'équipes soignantes extérieurs à Saint Charles aurait été enrichissant
- Aborder plus les cas concrets
- J'aurai aimé un peu plus de cas concret pour pouvoir les travailler
- Le personnel de XXX désagréable envers la formatrice et nous même
- Le personnel de XXX a été très désagréable envers la formatrice, pas très respectueux et n'a pas profité de la formation
- Personnel de XXX négatif et très agressif vis-à-vis de la formatrice et par rapport au groupe des agents de YYY, je félicite Mme ZZZ par rapport à l'attitude des agents de XXX.
- Interventions parfois jugées trop courtes pour exploiter davantage certains aspects.
- Problèmes rencontrés pour utiliser le support informatique (manque de possibilité d'effectuer des photocopies de certains documents)
- Matériel informatique
- Temps très court pour Mme XXX, perte de temps pour l'installation informatique
- Peut-être qu'une 3ème journée aurait été la bienvenue, mais à distance des 2 premiers jours
- Plus de temps sur WORD et EXCEL
- Dynamique et disponible
- Il faudrait plus d'heures pour cette formation surtout pour une personne débutante
- Durée de la formation trop courte. Plus de temps d'application serait nécessaire pour bien enregistrer et mémoriser les apprentissages
- Demande un perfectionnement pour WORD et EXCEL
- L'animatrice a su répondre à mes attentes, le groupe a été propice aux échanges
- Une journée de plus aurait été bienvenue
- Supports utilisés ludiques. Formatrice très investie et professionnelle
- Très bonne formation, agréable et indispensable pour améliorer notre condition de travail et notre propre santé
- Questions pas adaptées aux réponses
- Il serait bon que plus de monde suive la formation, de plus il nous faudrait du recul afin de voir si les méthodes sont bien appliquées
- Humanité
- Rappels, législation mais surtout le rappel de vigilance et de la motivation quant au choix de ce métier
- Rappel concernant la prévention de la maltraitance aux personnes âgées
- Les différents types de dépendance. Comment vivre avec un patient Alzheimer. Les bons et mauvais traitements
- Très satisfaisant
- Les apports essentiels de ce stage sont la maltraitance et la bientraitance
- Ce stage a permis de se remettre en question par rapport aux actions ou réactions que l'on a vis-à-vis du patient et aussi de voir où se situe la maltraitance
- Un petit dommage pour le film sur la fin de vie
- Problème avec l'ordinateur
- Dommage que l'on n'a pas vu le film ou le reportage
- Le matériel dysfonctionnait (problème de son)
- Un groupe très impliqué dans sa vie professionnelle et ayant envie d'apprendre encore. Des intervenants ayant du vécu, très appréciable pour un stagiaire.
- Nous avons été très bien accueillis, une très grande partie d'échanges entre le groupe
- L'inter session était aussi très bien accueilli !
- L'idéal serait de faire un rappel d'ici 10 à 12 mois
- Parfait
- Bonnes explications du formateur
- Cette formation ne m'était pas vraiment indispensable. J'ai retenu certains points qui vont m'aider à évoluer dans mon service cependant je n'étais pas en questionnement par rapport aux familles ou aux patients car je ne vis, dans mon service, aucune situation difficile, cela dit, je mettrais en pratique les

éléments retenus dans cette formation si cela devrait se présenter. Formatrice de qualité très agréable et ouverte d'esprit
- Très intéressant d'avoir ouvert la formation à toutes les catégories de professionnels
- Beaucoup de théorie
- Evaluation pas satisfaisante
- La formation n'est pas adaptée à des personnes qui travaillent en cancérologie depuis longtemps
- Non évaluable
- Nos attentes n'étaient pas celles de la formation.
- Niveau de formation excellent et adapté aux ASH et AS, dommage qu'il ne soit pas plus développé pour les IDE.
- Ajouter le descriptif du chariot d'urgence
- Beaucoup de pratique sur le terrain pour pouvoir s'améliorer dans les gestes techniques. S'entraîner pour mieux retenir.
- Ce sont les exercices pratiques les plus adaptés, les plus intéressants.
- J'ai apprécié cette pédagogie « d'échange »
- Mme XXX, formatrice d'exception, une rencontre riche dans le cadre de cette formation. Humanité et douleur humaine, expérience et savoir.
- Il est très appréciable de partager des temps de paroles et d'échanges actifs, comme cela a été proposé. Découvrir la sensibilité des autres collègues est enrichissante et nous permet de nous repositionner et prendre du recul dans la profession.
- Une satisfaction au delà du maximum de l'acceptation pour la méthode pédagogique et pour la formatrice. Stage très très apprécié et appréciable.
- Concernant le rythme de la progression, je trouve le 3ème jour un peu longuet.
- Très bonne ambiance au du sein du groupe.
- Très bonne formation et formatrice. Formation vivante et très intéressante. A répondu à toutes mes attentes
- Rythme suffisant pour acquérir, mais non pour perfectionner tout en sachant que le temps ne suffit pas toujours (planning, gestion des formations…)
- Bonne formation bon groupe de travail avec différents métiers.
- La 1ère partie permet vraiment de bousculer notre vision et la seconde de vraiment se réconcilier avec notre pratique.
- Deux jours de formation (c'est insuffisant)
- Dommage qu'une personne « de l'administration » n'ait pas assisté à cette formation.
- Je préférerais un temps plus court mais plus souvent dans l'année. Eventuellement sur un point ponctuel.
- En espérant d'autres formations de ce genre (Hygiène).
- Bonne durée de formation, mais TROP PEU FREQUENTE (1 fois par an ?!).
- Formation très bien dans son ensemble.
- Une formation sur quatre jours aurait été fortement appréciée pour pouvoir approfondir certains sujets comme la relation soignant et famille / très bonne formatrice, très humaine, à égalité avec les participants.
- Trop court. Pas assez de possibilité d'approfondir certains sujets. Reste sur un sentiment pas complet de satisfaction personnelle.
- Le thème de la prise en charge des patients en fin de vie demande plus de temps afin d'aborder ou d'approfondir cette formation. Il faudrait aussi un espace temps afin de laisser « retomber » toutes les émotions qui sont ressorties lors de cette formation. Beaucoup de professionnalisme a été démontré par l'animatrice. Merci
- Deux jours c'est un peu court pour développer tous les sujets.
- Formation très satisfaisante dans sa globalité, dommage que ça n'a duré que deux jours. Temps insuffisant par rapport au programme de la formation.
- Deux jours, passent trop vite, dommage. Merci Madame XXX pour la formation.
- Deux jours, c'est un peu trop court ! c'est dommage !
- Formation riche mais un peu trop courte…
- Nombre de jours de la formation peu suffisant (Quatre jours de formation auraient été plus favorables) Dommage !
- Avoir plus tard encore une demi-journée de quatre heures et demie pour voir ce que nous avons retenu.
- La formation était très intéressante mais ne me concerne pas vraiment.
- Concerne le programme : Très ambitieux par rapport aux capacités existantes !

- La durée du stage pourrait être portée à 4 ou 5 jours vu le contenu très riche du programme.
- Très bonne formation, intéressante et interactif.
- Super stage
- Super stage
- Groupe agréable et interactif.
- Formation très intéressante, de plus une formatrice qui nous donne envie de voir d'écouter donc de s'améliorer.
- Il a été important de voir certains détails de respect à la personne âgée
- J'ai beaucoup apprécié ces deux journées, c'était très intéressant. Bonne ambiance dans le groupe. Les films (DVD) étaient intéressants, j'ai beaucoup apprécié.
- J'ai été satisfaite du professionnaliste de l'intervenante et de sa capacité à gérer la formation.
- Formation intéressante sujet grave mais bien maîtrisé et bien abordé. Groupe bien agréable avec des échanges.
- Très bonne formation et formatrice.
- On était un petit groupe, on a pu travailler aisément et faire les exercices à tour de rôle.
- Dommage d'écourter la formation car le bilan aurait pu nous apporter davantage.
- Bonne formation qui dans son ensemble, par des choses concrètes et simples, m'ont aidé à les mettre en pratique sur mon lieu de travail.
- Formatrice très appréciée pour son vécu.
- Bonne formation dans l'ensemble avec divers exemples notamment vidéo, échanges
- Problème informatique
- Projecteur défectueux
- Projecteur défectueux
- Vidéoprojecteur tombé HS le dernier jour
- Vidéo défectueuse
- Programme très dense pour la durée de formation, beaucoup d'info en peu de temps, reste des interrogations
- 1 jour de formation plus tard (quelques mois) afin d'en reparler tous ensemble suivant se qui c'est passé dans les services lors de l'accompagnement des apprenants
- Le mélange d'IDE et AS est un bien et également un frein
- Très bonne dynamique de groupe
- Formation intense sur 2 jours, beaucoup de références aux IDE et peu aux AS
- Un 3ème jour avec du recul serait nécessaire pour faire le point de ce qui a été dit lors des 2 jours de formation.
- J'ai beaucoup apprécié les bons échanges entre intervenants et formateur, les travaux de groupe restreint m'ont permis de me mettre à l'aise et ainsi pouvoir pleinement profiter de cette formation.
- Un point supplémentaire serait très utile au suivi de cette formation. Espacer les deux premiers jours.
- Mériterait une journée supplémentaire.
- Très bonne formation.
- Formation très intéressante et enrichissante avec un formateur à notre écoute, gentil et serviable.
- Une approche très intéressante s'inscrivant très bien dans les besoins contextuels
- Formation trop courte mais très enrichissante
- Cela serait bien de faire cette formation sur plus de jours
- Satisfaction personnelle
- Le dernier m'a beaucoup plus, échanges, jeux de rôle, exemple sur le terrain, les 2 autres jours manquent de motivations
- La dernière formatrice était très bien, par contre la précédente, moins
- La formation était bien, mais pas adaptée à mon travail d'animatrice. Une formation « Alzheimer » entre animatrice m'aurait été plus profitable.

II. Quels sont pour vous les apports essentiels de ce stage :

- Savoir se remettre en question. Gérer son savoir faire avec différentes émotions. Apprendre et savoir développer ses valeurs

- La découverte de tous les modes différents de communications ainsi que le fait de savoir que les 5 sens, les émotions, les valeurs, les sentiments, etc… rentre en ligne de compte
- Ce stage nous a permis de comprendre que l'habit ne fait pas le moine, et qu'on ne se voit pas forcément pareil à l'image qu'on dégage ; et que la connaissance de soi est une pièce maîtresse
- Une remise en question de moi
- Beaucoup de notions nouvelles abordées et développées durant ces 4 jours. Connaissance de l'autre, sentiment, émotion, confiance en soi, l'équipe…
- Tout ce qui en découle de la communication. Le travail sur soi, le respect des autres, et l'écoute active pour obtenir un résultat satisfaisant
- Beaucoup de piste de réflexions. Des outils de travail à exploiter et à faire fructifier
- Application concrète
- La dernière partie sur les cas concrets, le reste était déjà connu
- Approche concrète et dynamique de la gestion de projet
- En fait, je ne crois pas à la certification
- Les éléments clés ont été appuyés et répétés pour une meilleure compréhension, les exemples de terrain apportés par l'animatrice sont très intéressants
- Clarification
- Méthode/exemples
- Méthodologie
- Les nouveautés de la V 2010, comment procéder au remplissage de la grille d'évaluation
- Surtout, des révisions, acquisition des capacités déjà présente par la formation et la fonction cadre
- Le pratico-pratique
- 3ème certification
- Meilleure compréhension de la V 2010, outils permettant d'accomplir le rôle d'animateur et pouvoir animer dans de bonnes conditions une réunion
- (L'apport au profit des usagers est très relatif
- en ce qui les concerne
- L'organisation, la marche, le résultat ⇒ représentants des usagers
- Clarification sur le point factuel
- Plus de sérénité pour les réunions suivantes)
- Connaître la nouvelle grille AGGIR
- Connaître la nouvelle méthode de la grille AGGIR
- Ce stage m'a permis de mettre en pratique les acquis oubliés depuis longtemps
- Un moment de détente, j'ai appris des gestes et postures que je ne connaissais pas
- Ce stage nous a permis de nous détendre un peu et j'ai appris à faire un peu de gymnastique
- Ce stage m'a apporté des acquisitions personnelles
- Ne pas se sous estimer. Pas de manutentions
- Le dialogue, l'échange, l'écoute de nos problèmes sur le terrain
- Le fait de parler
- La communication
- La connaissance du métier que l'on exerce
- Plus de connaissances sur notre métier
- Le dialogue avec les collègues et l'animatrice qui est à notre écoute
- De mieux appréhender une nouvelle mission
- De nous permettre d'avoir une meilleure connaissance, de nous poser les bonnes questions et de savoir se remettre en cause
- Apprendre où sont nos limites
- Les documents sont très appropriés
- Ecouter et échanger les informations et les expériences
- Une meilleure réflexion sur ma manière de vivre la chose (décès), en équipe et pour moi-même
- Le travail en groupe
- Des apports sur le plan personnel et professionnel, des expériences partagées et d'avoir pu nous exprimer
- Comment accompagner au mieux la personne en fin de vie

- Découverte des lois existantes, méconnues des soignants. Possibilité de faire des soins palliatifs en EHPAD et non seulement en USP. Existence de supports de W (échelle lutte contre la douleur, revues UPSA, les bonnes pratiques en EHPAD…)
- Bon apport dans l'approche de l'accompagnement
- Les apports techniques (échelle de la douleur…), apport psychologique, groupe de parole
- La mise en œuvre de projets avec des outils adaptés, la différenciation entre projet de vie individualisé, personnalisé et projet de soins
- Acquisition de savoirs et d'outils pratiques adaptés à notre institution
- Différence en projet de vie personnalisé, de soins et individualisé
- Après la mise en place dans le service, nous pourrons apprécier une meilleure cohésion d'équipe face aux soins
- Construction d'une trame identique pour les EHPAD, réponses aux interrogations et aux difficultés rencontrées
- Construction d'un support adapté à nos services
- Avoir créé un support pour le projet de soins personnalisé et le mettre en pratique dans les services (soins de suite)
- Mettre en application le projet de soins personnalisé dans le service et en équipe, permettre au patient d'évoluer dans le service
- Afin de réaliser un projet de vie personnalisé, il faut avant tout une bonne cohésion entre les services SSR-SIAD-EHPAD, savoir partager les idées, communiquer et recevoir les suggestions des autres
- Nous apporter de bons supports pour réaliser le projet de vie personnalisé et individualisé
- D'avoir des supports qu'on a pu travailler
- Un support pour mettre en application le projet de vie personnalisé
- Le travail de groupe
- Développer des documents nécessaires à la mise en place des projets de vie personnalisés et savoir les remplir
- Les apports essentiels sont un complément de développement de notre travail, un moyen important
- Mieux réussir à gérer les situations d'agressivité, savoir où se positionner et comment
- Formatrice très compétente, mais j'étais un peu déçu sur le sujet maltraitance car cela n'est pas adapté à mon service
- Avoir défini la bientraitance
- Remise en question par rapport à ce stage. Beaucoup de réponses aux questions que je me posais
- Permettre de nous remettre en question sur notre manière de travailler. On pense bien faire, est-ce que l'on fait bien ?
- Pour moi les stages sont toujours utiles, on apprend à tout âge
- Le partage, l'écoute, les situations que l'on a pu débattre sur la maltraitance + bienveillance
- Cela m'a permis de situer où se trouve la limite entre la bientraitance et la maltraitance. Arriver à situer l'intention première
- Permettre de se remettre en question au quotidien, de cibler ses limites
- Connaissances des techniques de manutention. Stretching et massage de détente
- Peu d'apports car étant opéré d'une hernie discale paralysante, en février 2008, j'ai été suffisamment briefé par mon médecin, mon chirurgien ainsi que mon kiné
- Savoir apprécier les moments de détente et savoir prendre son temps pour souffler un peu au moment de stress
- Un très bon échange et une confirmation des gestes à tenir pour un bon maintien
- Un nouvel œil sur certaines façons de travailler, de porter des charges (amélioration du geste)
- par mon médecin, mon chirurgien ainsi que mon kiné
- Savoir apprécier les moments de détente et savoir prendre son temps pour souffler un peu au moment de stress
- Un très bon échange et une confirmation des gestes à tenir pour un bon maintien
- Un nouvel œil sur certaines façons de travailler, de porter des charges (amélioration du geste)
- « Petits trucs » pratiques adaptés à notre quotidien et nos locaux
- Prise de conscience des gestes importants pour le bien du dos et le bien être en général. Mise en mots permettant de pratiquer au quotidien. Y a plus qu'à faire…

- S'occuper des autres en évitant de leur faire mal et de nous faire mal. Protéger notre dos, mais aussi dans notre quotidien. Des gestes simples mais adaptés
- Serait-il possible d'exercer certaines manipulations sur des cas concrets ? (résidents…)
- Apprendre à manipuler des personnes sans souffrir du dos
- Les gestes et méthodes concernant les techniques de manutention m'ont appris beaucoup plus de pratique et de facilité dans mon travail
- La prise en charge des personnes en bonne condition et pour notre confort
- Le positionnement du dos, la meilleure prise en charge des résidents
- Nous permettre de travailler en évitant de nous faire mal au dos et de faire mal aux personnes
- Savoir les techniques les mieux adapter pour ne pas se faire mal au dos et pour ne pas faire mal aux résidents
- Préserver son dos, ne pas faire souffrir le résident
- Connaissance et méthode sur la manutention
- Gérer son stress dans la vie professionnelle et dans la vie quotidienne
- Comprendre et analyser le stress
- Jeux de rôles
- Meilleure approche des familles, permet de mieux les aborder. Mieux appréhender mon stress au travail, mieux le canaliser
- Remise en question. Outils pour gérer son stress
- Connaissance de soi. Exercices complémentaires
- Echange de situations vécues avec d'autres collègues. Ne concerna pas uniquement le travail mais aussi la vie de famille
- La mise en pratique
- Mieux savoir gérer face à une famille
- Peut être mis en pratique directement
- Outils immédiatement utilisables
- Il faut beaucoup respecter la personne âgée
- Le vécu professionnel de la formatrice, le parcours
- Echanges, faits réels
- Stage très très enrichissant. Satisfaite de mes 2 jours de formation
- Les cas concrets donnés par la formatrice et autres collègues
- Le respect de la personne sur tous les points
- Différencier toutes les formes de maltraitance
- Le stage a été utile et très enrichissant
- Les premiers gestes à faire et réactions éventuelles à avoir si possible
- Remise à niveau très favorable et utile
- Apprendre les gestes à effectuer
- Ce stage m'a procuré de l'aide dans ma vie privée
- Etre rassurée sur le comportement à avoir lors d'un accident et éviter de paniquer
- Rappel des gestes d'urgence et manipulation de matériel
- Les gestes d'urgence pourront m'être utile professionnellement et surtout personnellement
- Pouvoir mettre en application les gestes d'urgence autant dans le professionnel que dans le privé. Pouvoir sauver des gens maintenant qu'on a les moyens de le faire
- A permis une remise à niveau importante pour ma fonction
- Mise à jour importante, pertinente et complète. Rythme de travail très agréable, avec de l'humour
- Révisions. Poser des questions à la formatrice et avoir des éclaircissements tout de suite
- Permet de réviser les acquis ou de revoir ce qui n'était pas compris et, pourquoi certains mouvements n'étaient pas applicables en fonction des services
- Les rappels m'ont permis de me remémorer les bons gestes car je ne pratique pas beaucoup
- Apprendre à connaître le matériel et savoir se servir en cas de besoin
- Economiser les gestes. Prévention des problèmes de santé. Pratique quotidienne
- C'est un rappel et un ajustement des gestes techniques que j'ai appliqué depuis la première partie de la formation
- J'ai appris pas mal de choses et j'espère les mettre en pratique au travail
- Echapper à l'accident de travail (le dos)

- Un grand merci pour le confort des résidents, pour le côté pratique au quotidien et un merci +++ pour la santé de mon dos
- Aide à la gestion de situations difficiles. Bilan des progrès réalisés
- Une amélioration de la communication, des rapports avec mes collègues
- Apprendre à se remettre en question. Apprendre à écouter
- La communication et les rapports entre les services
- L'échange avec les autres professionnels en qui je me suis reconnu, la remise en question de mon quotidien vis-à-vis de la personne âgée par rapport aux trop nombreuses tâches qui nous sont demandées
- De réévaluer les acquis du savoir faire dans son travail grâce à la reformulation des données de notre travail par les différents intervenants
- Echanges de pratiques entre différents établissements
- Un groupe interactif
- Les échanges partagés du groupe, avec en exergue la même motivation globale du bien-être du résident
- Partage, information, respect, évolution personnelle, échange entre différents établissements
- Les échanges sur la pratique professionnelle
- Les connaissances que la formation m'a apporté concernant les méthodes qui vont me permettre de mieux m'occuper du résident, la richesse que chacun a pu apporter en se livrant dans ses propres expériences
- Une meilleure connaissance de la maladie d'Alzheimer
- Très bons échanges dans le groupe et avec la formatrice sur des choses vécues, des cas concrets. Très enrichissant
- Mieux comprendre les démences afin de mettre en perspective certains comportements et adapter au mieux notre prise en charge des résidents atteints par ce genre de pathologie
- Le projet d'animation est arrivé trop tard. Le nôtre a dû être fait pour le mois de juin
- La réalisation du projet d'animation, la façon de faire participer le personnel
- J'ai appris comment procéder pour faire un projet d'animation, alors que je n'avais aucune notion
- Les méthodologies de travail (réalisation du projet d'animation). Les échanges de techniques d'animations, et les échanges d'expériences entre les stagiaires
- Avoir appris à établir un projet d'animation
- Comment utiliser les produits
- Faire connaissance avec les différents produits de nettoyage. Mise en situation d'un isolement. La piqure de rappel se référant aux techniques de nettoyage
- Remise à niveau sur les produits ainsi que sur les différentes infections
- Un bon rappel. Permettre de corriger des attitudes acquises qui ne sont pas forcément adéquates
- Les principales règles d'hygiène et pratiques à respecter
- Les règles en cas de virus ou bactérie. L'usage des produits
- Rappel général des différentes bactéries et virus. L'efficacité des produits
- L'apport essentiel de ce stage c'est la procédure du nettoyage des locaux
- Comment mettre un habillement de protection en cas de contamination et dans quel ordre le retirer
- Les produits. La tenue en cas d'isolement. Nettoyer avec désinfection
- La législation, la charte des droits des endeuillés et le burn-out des soignants
- La nouvelle législation
- La législation Importance des échanges et communication
- Comprendre comment aider la personne à supporter ses dernières volontés et ses demandes. Savoir, tout simplement, comment aider la personne
- La loi Léonetti m'a permis d'avoir un autre regard sur les soins palliatifs
- Le comportement à avoir par rapport aux familles. Le comportement à avoir et les paroles à dire aux résidents devant un problème
- La nouvelle législation
- Législations : je ne les connaissais pas. Importance d'une cohésion d'équipe
- Prendre une attitude adaptée pour la prise en charge de la personne en fin de vie (et ses douleurs)
- Une prise de conscience nécessaire dans ce qu'il reste à faire pour humaniser notre qualité de soins et rendre à la personne âgée le respect souhaité par nos instances
- Ce stage permet de montrer qu'in ne consacre pas assez de temps pour accueillir les personnes âgées
- Pour bien accueillir la personne âgée

- L'importance d'un bon accueil pour la personne âgée qui rentre en institution et/ou pour l'arrivée d'une collègue dans le service
- Les apports essentiels de ce stage sont la confiance, la découverte de méthodes
- Qualité de l'accueil. Perfectionner mes connaissances dans la qualité de l'accueil de la personne âgée
- L'opportunité de rencontrer les autres IDE réf. Du groupe, connaître leur façon de travailler
- Apprendre à mieux gérer le poste d'IDE réf.
- Savoir se placer au sein de l'équipe, échanges enrichissants avec les autres IDE réf., mieux gérer son rôle
- Echanges très positifs sur les différentes façons de travailler entre collègues IDE réf., mieux appréhender le rôle d'IDE réf.
- Législatif, priorités par rapport à la sécurisation de mes pratiques professionnelles
- Echanges entre structures, supports écrits, législation
- La traçabilité très importante : sécuriser
- Le fait d'une traçabilité irréprochable pour se sécuriser
- Les points sur l'isolement, la microbiologie, les infections
- Les produits, l'isolement
- Les produits, les microbes et l'isolement
- Les produits, l'isolement, les microbes et l'organisation
- De tout savoir sur les virus et certains isolements
- Les microbes
- Les produits, l'isolement et les microbes
- L'isolement, les microbes et les produits
- Mettre des mots sur des maux. Apprendre à se connaître
- Une meilleure connaissance de soi. Remise en question
- Prise de conscience « officiellement »du stress accumulé
- Je repars avec des pistes, des outils à utiliser en situation de stress, que ce soit professionnel ou privé
- Ce stage est satisfaisant mais trop court en deux jours
- Apprendre à dire « non » et « je ». Avoir une connaissance de soi-même
- Le bien être après 2 jours
- Plusieurs choses et méthodes nous ont été données pour apprendre à se libérer de notre stress et nous guider afin de comprendre que nous sommes tous avec un « code différent »
- Des principes généraux d'actions à entreprendre et à améliorer auprès des malades dans cette situation
- Permet d'approfondir et de revoir les grands principes d'accompagnement. Prise en charge du patient en fin de vie et de sa famille
- La possibilité pour moi de me remettre en question et d'envisager mon travail différemment
- Formation très intéressante, plus enrichissante, autant sur le plan professionnel que personnel. Rencontre humaine enrichissante. Prise en charge de la douleur plus prise en charge des familles face à la souffrance. L'organisation de l'accompagnement en fin de vie (soins palliatifs)
- L'échange de situations vécues. La législation en vigueur
- Ce stage me permettra d'effectuer une meilleure prise en charge pour le patient en fin de vie notamment les soins du confort. Utiliser les échelles d'évaluation de la douleur en fonction des situations
- Les témoignages (films). Les échanges de cas du personnel soignant des différents services
- Le partage des expériences au sein du groupe, une écoute sans jugement
- C'est que le résident est au centre de notre profession et que l'on doit travailler avec lui
- Clarifier le projet de vie. Donner des pistes pour des supports
- Très bonne approche du sujet développé. Travail de groupe. Discussion
- Prise en compte de l'intérêt du projet de vie pour les agents. Dynamique mise en place, adhésion du groupe
- Très bonne information sur ce qui est effectivement le projet de vie. Mise à disposition de supports déjà existants pour faciliter la mise en route du projet de vie dans mon service
- L'apport essentiel de ce stage est surtout de prendre conscience que chaque soin doit être adapté différemment d'après chaque résident
- La mise en place d'un document qui permettra à chacun de se réaliser et d'évoluer plus sereinement au sein d'une équipe et avec la personne âgée dépendante
- De mettre en commun ce que nous avons fait durant le projet de vie sur le lieu professionnelle et de dire ce qui va ou ce qui ne va pas (ce que les collègues ont pensé du support)
- Nous a appris de prendre conscience de l'utilité du projet de vie

- L'importance de mettre en place dans les structures le projet de vie personnalisé
- Travail pluridisciplinaire et travail avec le résident et sa famille
- Avoir une vision plus concrète sur l'élaboration et l'importance du projet de vie que ce soit pour le résident mais aussi pour l'équipe soignante
- Comprendre que la personne âgée peut avoir une vie aussi agréable à l'hôpital qu'à son domicile
- Une meilleure connaissance et découverte de supports exploitables efficacement pour mieux cibler et centrer les informations utiles pour réaliser le projet de vie
- Définition du projet de vie à transmettre au reste de l'équipe. Aide dans la mise en place et l'élaboration du projet de vie dans notre service
- Avoir un nouveau support sur lequel on peut s'appuyer afin de permettre une prise en charge individualisée de la personne et de prendre en compte ses désirs en la respectant le plus possible
- Les exercices de manipulation en direct et les informations sur le corps humain
- Exercices pratiques de manutention avec « roll board », lève-personne et lit médicalisé
- Exercices et techniques pour se préparer et se préserver
- Les différentes techniques de manipulation
- Beaucoup de nouvelles techniques de manutention à mettre en œuvre dans ma vie professionnelle et dans ma vie de tous les jours
- Revoir et mettre en pratique sur le terrain les techniques vues ensemble lors de ces journées
- Acquérir une façon professionnelle de manutention en protégeant ma santé aussi !
- Une bonne remise en mémoire des gestes et procédures
- Une remise à niveau
- Une meilleure connaissance des gestes qui sauvent (certains nouveaux gestes)
- Constructif et enrichissant
- Comment faire face à une victime, gérer n'importe quelle situation et être plus à l'aise et mettre en pratique
- Eviter le stress, une remise en question des gestes d'urgence
- Connaissance approfondie devant un accident de la vie courante
- Des nouveautés dans certaines pratiques (modifiées), des corrections dans certains gestes qu'on ne pratique pas assez souvent
- Une bonne remise à niveau, des méthodes qu'on pourra appliquer sur le terrain privé et professionnel
- Formatrice très agréable, groupe sympathique. Nous avons définis le concept de la bientraitance
- Les limites de la bientraitance et la maltraitance. Une bonne et très agréable formatrice
- Se remettre en question, échanger nos différentes expériences
- Savoir se remettre en question
- Les expériences des différentes personnes présentes
- Savoir où s'arrête la bientraitance et où commence la maltraitance
- Se respecter et respecter les patients
- Savoir échanger nos apports avec nos collègues, les appliquer
- Le tutoiement et où s'arrête la bientraitance et où commence la maltraitance
- Me remettre en question pour faire évoluer mon travail dans le bon sens
- Bonne approche des principes de bientraitance, bons conseils pour améliorer la bientraitance des services
- Discussion avec plusieurs collègues autour d'un thème commun
- Apporter le confort aux résidents à travers des bons gestes et manipulations
- Confirmation et validation des apprentissages ainsi que de nouvelles techniques
- Un moment de détente
- Apprendre les gestes nécessaires pour prévenir les maux, et les mauvaises postures
- Les clefs pour la manutention des charges
- Les gestes à faire ou ne pas faire lors des transports de charges lourdes. L'explication des différents os et muscles qui sont en actions
- Comment se tenir pour veiller à se protéger
- J'ai appris comment faire pour porter des charges et tout sur la colonne
- Savoir travailler sans se faire mal au dos et faire attention à son dos. Utiliser correctement nos outils de travail pour porter des charges
- Gestes et techniques de manutention
- Mieux soulever
- Ménagement de notre dos en prenant de bonnes habitudes

- Nous avons bien appris comment manipuler et tout sur la colonne
- Les positions dans lesquelles on doit travailler
- Théories et mise en situation
- Partage de nombreux autres points de vue avec des collègues
- Cette session m'a permis de mieux connaître la « fonction » coordinatrice et m'a donné des pistes dans mon positionnement face à ma hiérarchie et l'équipe
- Le questionnement collectif et individuel. L'apprentissage du positionnement. La précision des missions vers lesquelles tendre
- Acquisition de connaissances par rapport au sujet. Partage avec d'autres professionnels
- Connaissance de la fonction d'I.D.E.C., son rôle et sa position par rapport à l'équipe soignante et par rapport à l'établissement, la famille
- Les échanges, le vécu
- Appropriation de la « douleur », on se sent moins démuni, a permis une approche plus facile des résidents et leurs douleurs
- Ecoute auprès du résident et être mieux écouté par les médecins
- Rappel des différents types de douleur
- Une meilleure maîtrise du sujet. Avoir pu mettre en pratique dans mon service
- Stage permettant un rappel de certaines données. A permis d'élaborer une trame de travail pour la suite
- Une amélioration dans la prise en charge de la douleur au sein de notre hôpital
- Cette formation permet d'avoir une vision différente et permet de prendre du recul tout en comprenant mieux certains points soulevés concernant les souffrances des familles
- M'a donné des pistes pour améliorer les relations avec les familles, anticiper et essayer de régler les situations difficiles
- Réflexion en commun des problèmes de l'équipe, outils pour avancer dans la prise en charge des résidents
- L'apport de conseils pour réagir de façon adaptée face à un problème
- Mieux appréhender les composantes du conflit
- J'ai appris à savoir relativiser et à prendre du recul aux problèmes avec les familles
- Il y a beaucoup de choses que nous méconnaissons dans notre structure : le projet d'établissement…
- Apprendre à avoir du recul par rapport aux familles
- Formation très enrichissante et satisfaisante
- Enrichissement et apaisement personnel
- Pour avoir plus de capacité, pour mieux faire dans l'avenir avec des personnes en fin de vie
- Relation d'aide, les soins du corps, groupe de parole
- Formation très enrichissante, j'en ressorts très sereine, rassurée dans ce que je fais déjà et motivée pour continuer
- Surtout pour ma vie personnelle ayant subi 3 grands deuils dont ma fille, j'avais des questions et de la culpabilité en suspens. Cette formation y a répondu, merci
- Conforter nos aptitudes professionnelles, améliorer et apprendre des différentes approches du patient en fin de vie
- Enrichissement personnel pour une meilleure prise en charge des patients en fin de vie et douloureux. Enrichissement également pour une meilleure approche des familles
- Ce stage m'a apporté certaines réponses par rapport à certaines situations personnelles ou professionnelles et cela m'a permis de pouvoir corriger d'éventuelles erreurs et à me dire que malgré le manque de personnel en service, les équipes médicales ne se débrouillent pas trop mal
- Beaucoup d'apports vus par une personne qui sait de quoi elle parle en étant dans un lieu de vie pour personnes âgées démentes avec la même vue que nous
- Tout est essentiel dans ce stage. Cela nous permet d'avoir des éléments, des pistes pour un meilleur accompagnement des personnes présentant des troubles cognitifs
- Les pistes et comportements adaptés pour faire face à certaines situations difficiles. Quoi dire, quoi faire, ce qu'il ne faut pas dire, ce qu'il ne faut pas faire surtout !
- L'empathie
- Les outils pour être en relation avec l'autre
- Beaucoup de vécu de la part de la formatrice
- Tout était essentiel, ce stage et les supports me permettront de mieux me positionner

- Les points abordés dans cette formation n'étaient pas consacrés qu'aux malades atteints de la maladie d'Alzheimer mais globalement à la personne âgée, cela m'a beaucoup apporté
- Les apports pratiques, conseils. Une réflexion sur les comportements et manières d'être des soignants
- L'expérience professionnelle de la formatrice (permet de faire des études de cas)
- De connaître toute les techniques données dans ce stage par rapport aux personnes malades (Alzheimer)
- Outils de formation facilement applicables sur le terrain. Support pédagogique à emporter pour être relu et procéder à une remise en question
- Des outils mais surtout une remise en question sur le sens de nos actes
- La pratique. Une très grande remise en question
- Ce stage m'a apporté des outils qui vont me permettre de gérer au mieux le quotidien des patients dans le respect et la dignité
- Savoir parler avec eux pour répondre au mieux et pour qu'ils se sentent en sécurité
- Prendre conscience de ce que peut ressentir une personne atteinte de démence
- La prise en charge efficace des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer
- Le vécu des résidents mis à notre portée. La différenciation des différents stades de la maladie. Les outils dans la communication
- Se mettre à la place de la personne âgée : aide à la marche, fauteuil roulant, donner à manger. Se mettre en relation avec les résidents : pouvoir échanger avec d'autres collègues présents à la formation
- Connaissances sur la maladie d'Alzheimer. Les règles de la communication entre collègues
- Le développement de l'empathie. L'interactivité entre l'aspect théorique et pratique
- Ce stage m'a appris à avoir des postures autres que celles que je connaissais
- La bonne utilisation des appareils afin de nous protéger
- Les exercices pour se ménager le dos, les reins, le cou, nos rotules…
- Apprentissage de nouvelles techniques d'ergonomie et simples à utiliser
- Les exercices très pratiques
- Apport au niveau de la prise en charge du patient souffrant d'addiction à l'alcool
- Connaissance des mécanismes de "création" des addictions, information sur les lieux de prise en charge des addictions
- Faire naitre de nouvelles interrogations et poursuivre l'information
- Théorique, pratiques
- Théorie, pratique, échanges
- Les informations sur les différentes addictions, les adresses des différentes structures de la région
- Rappels physiologiques et psychologiques ; échanges avec des collègues ayant des parcours et des vécus différents
- Les connaissances relatives à l'apport biologique par rapport à la prise en charge
- Quelques apports théoriques mais surtout des partages d'expériences très intéressantes
- Mieux comprendre les addictions, connaissances des différentes structures d'aide
- Approfondissement des connaissances (travail personnel ayant été fait pour raisons personnelles avant la formation)
- Cette formation m'a permis de me situer par rapport à on travail, ma place dans l'équipe et les relations résidents/familles dans le cadre de fin de vie
- Prise en charge de la douleur, savoir "désamorcer" une situation difficile avec une famille ou un patient
- Pleins de connaissances sur les différentes techniques : soins de bouche, patch pour la douleur + évaluation
- Le contact avec les familles et une confiance en moi, une meilleure approche avec les résidents, travail fait aussi dans ma vie privée
- Cette formation m'a apporté beaucoup et appris des choses importantes pour mon travail
- Un plus pour ma fonction
- J'ai appris plus de méthodes et de soins à apporter à la personne âgée
- Les soins
- La bonne compréhension des résidents en fin de vie et les bons comportements (les bons soins à apporter)
- Mieux comprendre cette maladie pour un meilleur soin et une bonne prise en charge (pour le bien être des résidents)
- Comprendre la maladie, comprendre les résidents, m'améliorer dans la prise en charge
- Comprendre et analyser la prise en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer
- Mieux comprendre les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer, mieux les entourer

- Mieux comprendre la pathologie. Permet de se remettre en question et de revoir nos pratiques
- Un enrichissement de mes connaissances sur cette maladie et sa prise en charge
- Avoir la capacité de prendre “mieux“ en charge les patients
- Améliorer la prise en charge du résident
- Les films visionnés étaient intéressants et montrent la réalité, autant sur le positif que sur le négatif
- Le développement de la maladie, son évolution et ses signes annonciateurs
- Savoir être et savoir faire au niveau Management
- Différentes sortes de management
- Une meilleure connaissance des outils à développer pour manager une équipe
- Le rapport entre patient et soi même
- Mettre tout en application
- Les petites scènes ont été révélatrices : les jeux de rôles nous ont fait changer quelques petites choses qui feront le bien être de nos résidents
- Prise en charge de la personne. Remise en question de notre acquis professionnel. Ecoute de nos pratiques
- Connaître les paroles et gestes au quotidien pour le bien être du résident
- Se remettre en question
- Permettre de se remettre en cause. Apprécier son travail à sa juste valeur (je ne suis pas si mal traitante que cela bien au contraire). Cette formation m’a rassuré quant à ma pratique professionnelle
- L’apport le plus essentiel pour moi est l’échange des différents points de vue, cela permet de se remettre en question
- La parole et l’écoute de la formatrice ainsi que les conseils
- Apports sur les textes de loi : différents types de maltraitance. Aide beaucoup à la remise en question professionnelle
- Apport important : retrouver des infirmières référentes abordant nos propres problèmes. Grande écoute et possibilité d’échanges importants
- Le fait de se retrouver en groupe avec mes collègues et de pouvoir discuter des problèmes communs
- Les échanges entre les collègues
- Le partage de ses expériences avec les autres participants
- Les échanges avec les autres IDER. (échanges d’expériences, échanges de supports, d’outil de travail)
- Uniquement les informations acquises par discussion du groupe. Echange inter-établissement. Echange de la façon d’être et/ou la façon de faire de chacune. Echange du vécu de chacune
- La communication entre gouvernante était riche
- Cela m’a permis de constater que le quotidien de mon travail correspond à ce que l’on attend d’une gouvernante
- L’humanité, le respect, l’écoute, le partage de chaque vécu. L’accompagnement d’une personne âgée dans son chemin de vie
- Stage bien inscrit dans la réalité du terrain, exemples concrets. Parole laissée à chacun
- Respect de la personne âgée
- Le respect, l’écoute, la prise en charge de la personne âgée
- Toujours et encore le “respect“ de son prochain. C’est la base de notre métier, merci de nous le rappeler
- Support pédagogique très adapté et concret. Echanges et communications interactives, efficaces et riches
- Le respect pour la personne âgée
- Le respect de l’être humain
- Avoir le bon regard et le respect de la personne
- De se remettre en question par rapport à notre façon d’agir
- De se remettre en question sur la façon de travailler
- Il faut constamment se remettre en question pour évoluer. Essayer de partager des points de vue en équipe pluridisciplinaire
- Se remettre souvent en question. Communiquer dans l’équipe entre nous
- Réussir la qualité de l’accueil en institution sachant que pour la plupart des personnes âgées, l’institution sera leur dernier lieu de vie
- Nouvelle piste de travail
- Très bonne formation dans l’ensemble, très riche. Comme je l’ai précisé avant, il faudrait 1 ou 2 jours de plus pour approfondir les pathologies en détails

- Des meilleures connaissances sur les maladies psychiatriques et leurs symptômes (psychose, névrose) qui m'étaient inconnues
- Connaître d'avantage les pathologies des résidents atteints de troubles mentales. Mieux les comprendre, les aborder
- Pour moi, l'apport essentiel de ce stage c'est l'expérience du formateur. Il nous a donné beaucoup d'exemples très concrets
- Nouvelles approches des résidents qui ont été très motivantes
- Préparation d'une réunion, objectifs, savoir parler au personnel
- Communication, organisation d'un objectif
- Prendre confiance en soi
- Améliorer ma façon de manager, se remettre en question
- Se remettre en cause et de poser les bonnes questions
- Le relationnel
- Le management, remise en question
- Nous faire prendre conscience de notre comportement vis-à-vis des résidents, de l'importance de chaque parole, chaque geste
- Ne pas se sentir seule face à la complexité de la prise en charge de la personne âgée
- La remise en question, qu'est-ce que la maltraitance dans la bientraitance. Un soulagement concernant le doute sur les gestes du quotidien
- La qualité d'écoute du groupe par une par une bienveillance assurée par la formatrice. La libre expression des ressentis face à la maltraitance
- Que la maltraitance peut être tant dans le quotidien (langage, attitude envers le patient et patient / soignant) que pendant les soins (toilette, repas, etc.). L'écoute, le respect, l'attention sont des points essentiels pour que la bientraitance rime avec harmonie, respect, bien être, joie de vivre autant pour le patient / résident que pour le personnel soignant
- Cela permet de se remettre un peu en question et d'essayer de faire plus attention aux résidents soit par les gestes, soit par les paroles ou autres
- Cela m'a permis d'échanger avec différents collègues et de me rendre compte que dans l'établissement on était bien placé sur l'échelle de la Bientraitance même s'il reste des points à améliorer
- L'approche de l'autre : la connaissance de soi qui va nous permettre de mieux considérer notre interlocuteur
- Savoir être reconnue par rapport à notre métier, à nos justes valeurs
- Savoir être reconnue par rapport à notre métier
- Etre reconnue à notre juste valeur par rapport à notre métier
- La reconnaissance et la valorisation de notre profession sont justes
- Mieux communiquer avec l'équipe, savoir gérer un projet
- Avoir une conscience professionnelle, être à l'écoute de l'autre, avoir confiance en soi, avoir un grand dynamisme, être équitable, savoir gérer un conflit
- Au niveau de la communication (personnel et résident). Apport dans la vie personnelle et professionnelle. Meilleure approche de la fin de vie
- Les méthodes pédagogiques m'ont permis d'apprendre rapidement et de mettre en pratique un certain nombre de choses que j'ai pu acquérir sur le plan personnel et qui me manquaient pour compléter la formation d'AMP
- Théorie + partage/communication
- Les apports essentiels de ce stage sont une meilleure vision d'un diagnostic par rapport aux résidents. Mieux comprendre la douleur et approche plus facile avec la famille
- Prise en charge de la douleur. Le relationnel : famille/soigné/soignant. La communication dans l'équipe et entre les divers intervenants. Savoir lâcher prise
- Améliorer le ménage dans les surfaces de nettoyage
- J'ai trouvé que tout le sommaire était des apports essentiels de ce stage
- Les bonnes connaissances de la formatrice et des techniques
- Remise à jour sur le protocole d'hygiène. Corriger quelques erreurs sur l'utilisation des produits
- Les techniques
- Connaître les produits de l'établissement, les péremptions… Faire un marquage correct de chaque produit. Utiliser correctement les produits

- Cela permet de corriger nos erreurs et d'apprendre des choses nouvelles
- Apports pratiques, richesse des échanges avec la formatrice et les autres participants
- Très bien
- Comprendre et repérer les situations stressantes. Gérer son stress. Apprendre à mieux se connaître
- Citation d'exemples concrets. Echanges avec le groupe et la formatrice avec authenticité. Nous avons fait des tests qui ont été commentés
- Ce stage m'a apporté des pistes pour mieux gérer mon stress
- Moyen à mettre en place en situation de stress. Apport sur les émotions. Mieux apprendre à se connaître
- Plusieurs outils à mettre en place lors des situations stressantes. Apprendre à se connaître
- Apports de pistes pour essayer de gérer les situations stressantes au travail
- La remise en question de soi même
- Approfondir mes connaissances. Développement plus approfondi sur le stress
- Pistes pour apprendre à gérer le stress. Reconnaissance du stress. Connaissance de soi
- Prendre conscience et s'habituer à porter autrement
- Bien améliorer notre personne
- Apprendre à mieux travailler
- Prendre de bonnes bases dés mon âge afin d'économiser ma santé et tenir le poste longtemps
- Savoir faire les bons gestes pour se baisser et porter des charges, soulager sa colonne
- Economiser le dos, bien se positionner pour porter les charges. Bien verrouiller son dos
- Apprendre les bons gestes et les bonnes postures afin de préserver le capital du dos. Que cela devienne un mécanisme au quotidien
- Apprendre tous les bons gestes pour se baisser
- Savoir se baisser et se relever. Utiliser les bons gestes sans se faire mal. Protéger son dos
- Augmente mes connaissances
- Les hors sujets développés et les exemples ont été aussi constructifs voir plus que le sujet de formation
- Mise en place de l a table
- Fournir le matériel. En parler en équipe. Mise en place correct
- Changement de la vaisselle (suffisamment)
- Compte rendu à l'équipe. Achat de vaisselle
- Mise en place de la table
- Mise en place du couvert
- Ce stage m'a permis de voir que nous étions en avance sur certains points au niveau du service et préparation par rapport à d'autres établissements
- Je me suis rendu compte que le travail que l'on effectue dans notre établissement est très satisfaisant (nous sommes très bien placés)
- Prise de conscience de la qualité du service pour le résident. De l'importance du repas
- Se mettre à la place des résidents, se rendre compte de leurs difficultés à nous comprendre. Avoir des outils qui améliorent leur quotidien
- Remise en cause de nos pratiques professionnelles ou confortation dans la bonne pratique de nos actes
- Les aspects pratiques. Formation vivante
- Savoir vraiment la définition de la personne âgée, mieux la comprendre
- Les outils, les astuces pour faire face à certaines situations. Une remise en question par rapport à nos pratiques
- La connaissance des stades de la maladie d'Alzheimer. Le comportement à avoir vis-à-vis des malades, aussi bien verbal que gestuel
- Avoir quelques outils pour pouvoir accompagner les résidents atteints de la maladie d'Alzheimer ou de troubles associés
- Les apports essentiels sont de pouvoir me rendre compte de ce que les résidents ressentent et de pouvoir changer ma manière de leur parler, de leur répondre
- Les différents outils proposés par rapport aux stades de la maladie et les mises en situation qui interpellent et permettent de se remettre en question sur notre façon de prendre en charge ces personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer
- Les outils que je ne connaissais pas vis-à-vis de la vie courante des résidents
- J'ai trouvé des réponses à certaines questions que je me posais devant certaines situations
- L'expérience de la formatrice aide pour comprendre et apprécier la réalité des choses

- Les pratiques
- A améliorer et adapter les bonnes postures lors des manipulations
- J'ai appris beaucoup de choses dans ce stage.
- Connaître nos erreurs
- Une remise en question sur la manière à faire pour satisfaire le soignant et le patient
- Améliorer les manutentions quotidiennes et rectifier les mauvaises habitudes de manipulations
- La prise de conscience de l'utilité de prendre soin de soi même. Le rappel des gestes appris au cours de la formation IFSI
- Diversité, multitudes d'exemples et de renseignements pour améliorer
- Très intéressant
- Très concluant
- Bien connaître la personne âgée
- Apports très concluants
- Se remettre en question
- Mieux comprendre la personne âgée. Le comportement à avoir avec la famille des résidents
- Le partage d'expériences
- Le positionnement professionnel est bien développé et utile à développer, ainsi que la notion de bientraitance et maltraitance
- J'ai bien aimé travailler sur les différentes maladies, exemple Alzheimer car ce sont les maladies les plus souvent trouvées dans le service du long séjour et cela m'a permis de mieux comprendre le résident atteint de cette maladie
- Le fait de mieux comprendre pourquoi les membres de la famille d'un résident avait une attitude agressive
- Rafraichissement concernant les définitions de désorientation, confusion… La place de la famille est importante. Notion de bienveillance et malveillance
- Rapport et relation personne âgée et famille et personne âgée et société
- Les informations sur la prise en soin au niveau relationnel et le questionnement sur les préalables à la qualité des soins. Les éléments apportés par les membres du groupe d'autres services
- Les nouvelles choses qui vont être mises en place en gériatrie
- Le poste que j'occupe me parait maintenant essentiel. Je saurai dorénavant quels comportements adopter et quelles réponses fournir aux familles du fait que l'ASH a souvent une meilleure approche auprès des résidents ce qui permet par la suite une meilleure prise en charge
- Diversité des services participants à cette formation
- Réactualisation des connaissances
- Re sensibilisation des connaissances. Termes bienveillance, maltraitance. Equipe, positionnement professionnel
- La bonne manière pour protéger le dos aussi bien du point de vue professionnel que personnel
- La découverte d'un matériel utile dans l'entreprise
- Connaissance du matériel adapté pour faciliter les tâches
- La connaissance des outils de travail
- Meilleure approche de la manutention de résidents en se protégeant et mettant nos résidents en sécurité
- Les techniques pour protéger le dos
- Les outils de travail, les gestes et postures à adopter pour une bonne manipulation ainsi que la mise en pratique
- Continuer à appliquer
- Rappel de certains gestes et postures, nouvelle façon de faire les transferts, découverte de matériel innovant
- Mettre en pratique ce que j'ai appris
- Les apports de ce stage sont très intéressants
- Pratique pour bien ou mieux s'occuper des résidents, idéal pour nous et les résidents
- Apports théoriques de différentes pathologies psy., pistes immédiates pour des P.E.C. sur le terrain
- Davantage de connaissances théoriques et pratiques afin de mieux comprendre et d'accompagner les personnes atteintes de troubles du comportement, importance de poser des idées communes sur la personne âgée, sur l'éthique : important de faire participer le groupe
- Connaître les définitions des différentes pathologies et prendre note des quelques aides qui nous sont données + l'échange entre les différents services

- Une notion des différentes maladies psy., un apport enrichissant de connaissances de par la diversité des personnes en formation. Un approfondissement sur les troubles rencontrés sur les lieux de travail
- Une remise à niveau de connaissances
- Avoir plus de précisions sur les troubles du comportement et pouvoir analyser chaque patient
- Ce stage va m'aider à approfondir mes connaissances déjà acquises sur le terrain, à prendre du recul sur la qualité de mon travail
- Pouvoir poser une pathologie sur un patient, mieux comprendre et être plus professionnel
- "Piqure de rappel" pour des choses qui ont été su mais qui à force de faire sans se soucier de ce qu'on fait, pris par le temps, par le rythme de travail etc… finissent par être oubliées.
- De comprendre et connaître certaines pathologies qui provoquent des troubles du comportement
- Mettre des noms sur le comportement des personnes analysées pour réagir au mieux
- Permet de mieux agir envers les personnes atteintes de troubles du comportement
- N'ayant que 2 mois dans la profession, j'ai évidement tout à apprendre, ce qui fait que tout a été bénéfique pour moi et m'aide beaucoup
- La conduite à tenir en cas d'isolement et les différents isolements
- Apports de connaissances sur certaines règles d'hygiène tout en conservant la réalité humaine de la personne âgée
- Très enrichissant mais pas assez de jours
- Améliorer sa prise en charge
- Je sais mais j'ai oublié, c'est un rappel nécessaire
- Remise à la surface des connaissances acquises à l'école et qu'il est bon de rafraîchir
- Une remise en question de soi qui est importante à mon avis (met en avant les choses bien faites et les moins bien faites)
- Savoir et faire savoir
- La communication, le trouble de la mémoire
- La bientraitance des résidents. La relation famille, résident
- La communication : résident/famille/collègues. Gestes et postures. Les différentes démences de la personne âgée
- Une meilleure connaissance de la personne âgée, sa manière de pouvoir s'adapter à une situation donnée
- Les gestes et postures, les différentes démences, Alzheimer, les besoins de la personne âgée
- Approfondir les choses qu'on fait tous les jours et pas toujours comme il faut, la révision du lavage des mains avec un gel hydro alcoolique
- Les apports essentiels de ce stage sont une remise à niveau sur l'hygiène, les risques infectieux et le lavage des mains
- Très bien, apporte beaucoup
- Une bonne remise à niveau et des nouveaux acquis
- Une meilleure approche de notre travail et une autre façon de s'organiser
- Une remise à niveau sur certains points (comme par exemple le lavage des mains)
- Une remise en question par rapport au matériel à utiliser
- En apprendre plus sur les diverses infections, les risques infectieux, apprendre à protéger les patients et le personnel
- Cela permet une remise en question de sa personne et de mieux apprendre à connaître le langage à utiliser pour avoir une bonne communication. Apprendre à parler d'adulte à adulte
- Réapprendre à communiquer, se remettre en question, être positif, sur de soi, prendre le train, jamais rester sur le "quoi ?", travailler en équipe
- Savoir se remettre en question pour oser formuler les choses correctement auprès de nos pairs
- Les expressions et les exemples pour bien comprendre. Les communications
- L'intérêt du travail sur soi, sa façon de s'exprimer (en cours). La nécessité d'un cadre, objectif (en cours)
- Pouvoir dire les choses, les formuler pour être compris par ses collègues
- Plus de confiance en moi. Moins de peur à parler en groupe
- Comprendre le fonctionnement de la communication et j'ai beaucoup apprécié les 10 points pour développer des relations créatives
- Oser s'exprimer, le langage que l'on doit apporter si l'on veut que l'information soit comprise
- Se remettre en question, apprendre à écouter et savoir se faire écouter

- Sachant me remettre en question, j'ai pu avoir d'autres points essentiels pour continuer ma démarche (points n'étant pas forcément importants avant dans ma relation d'équipe et pout moi-même
- Cela permet une remise en question de sa personne et de mieux apprendre à connaître le langage à utiliser pour avoir une bonne communication. Apprendre à parler d'adulte à adulte
- Réapprendre à communiquer, se remettre en question, être positif, sur de soi, prendre le train, jamais rester sur le "quoi ?", travailler en équipe
- Savoir se remettre en question pour oser formuler les choses correctement auprès de nos pairs
- Les expressions et les exemples pour bien comprendre. Les communications
- L'intérêt du travail sur soi, sa façon de s'exprimer (en cours). La nécessité d'un cadre, objectif (en cours)
- Pouvoir dire les choses, les formuler pour être compris par ses collègues
- Plus de confiance en moi. Moins de peur à parler en groupe
- Comprendre le fonctionnement de la communication et j'ai beaucoup apprécié les 10 points pour développer des relations créatives
- Oser s'exprimer, le langage que l'on doit apporter si l'on veut que l'information soit comprise
- Se remettre en question, apprendre à écouter et savoir se faire écouter
- Sachant me remettre en question, j'ai pu avoir d'autres points essentiels pour continuer ma démarche (points n'étant pas forcément importants avant dans ma relation d'équipe et pout moi-même
- Cela permet une remise en question de sa personne et de mieux apprendre à connaître le langage à utiliser pour avoir une bonne communication. Apprendre à parler d'adulte à adulte
- Réapprendre à communiquer, se remettre en question, être positif, sur de soi, prendre le train, jamais rester sur le "quoi ?", travailler en équipe
- Savoir se remettre en question pour oser formuler les choses correctement auprès de nos pairs
- Les expressions et les exemples pour bien comprendre. Les communications
- L'intérêt du travail sur soi, sa façon de s'exprimer (en cours). La nécessité d'un cadre, objectif (en cours)
- Pouvoir dire les choses, les formuler pour être compris par ses collègues
- Plus de confiance en moi. Moins de peur à parler en groupe
- Comprendre le fonctionnement de la communication et j'ai beaucoup apprécié les 10 points pour développer des relations créatives
- Oser s'exprimer, le langage que l'on doit apporter si l'on veut que l'information soit comprise
- Se remettre en question, apprendre à écouter et savoir se faire écouter
- Sachant me remettre en question, j'ai pu avoir d'autres points essentiels pour continuer ma démarche (points n'étant pas forcément importants avant dans ma relation d'équipe et pout moi-même
- Se remettre en question sur notre pratique professionnelle. Faire des rappels
- Le partage en équipe sur les différentes expériences
- Entant qu'adjoint administratif, j'arrive à faire la différence entre violence et maltraitance
- (Rappel). Respecter et surtout plus écouter les personnes âgées
- Amélioration du travail auprès des personnes âgées
- Permet de se remettre en question, d'améliorer certains points
- Eclaircissements sur la loi Léoneti. Relation d'aide
- Les vidéos
- Je suis motivée de mettre en pratique le rappel de "comment il faudrait travailler"
- Pouvoir utiliser les techniques relationnelles
- Prise en charge de la souffrance. Comment être face au mourant. Bien se positionner et se protéger
- Tout est essentiel. Les vidéos
- Expérience très riche. Déculpabilisé. Beaucoup de conseils concrets, réalistes. Approfondissement du "prendre soin", relationnel
- Expérience professionnelle et échanges très positifs.
- Beaucoup de liens avec la pratique professionnelle que vit le soignant. Les questionnements. La remise en question à avoir envers le patient (son intérêt comme le notre)
- La priorité c'est le patient
- Il faut toujours penser à la priorité du patient. Avoir sa conscience professionnelle !!! Rassurant, réconfortant et surtout très enrichissant
- Les différents concepts et les attitudes que les soignants peuvent avoir lors de la toilette. La place donnée au patient
- Bonne technique de mobilisation qui facilite notre travail

- Les méthodes de mobilisations/transferts nous permettant une bonne gestion de travail. Se mettre à la place des résidents
- De mieux mobiliser le résident dans de meilleures conditions pour son bien être et le notre
- Bonnes méthodes de mobilisations qui facilitent le quotidien au travail. Le fait de se mettre à la place des résidents et de tester les mobilisations
- Satisfaite d'avoir vu des méthodes pour préserver mon dos lors de la plonge
- Travailler dans de meilleures conditions. Réflexion de groupe
- Cela m'a apporté d'autres connaissances (utilisation du lève personne et du verticalisateur)
- Apprendre de bonnes techniques de travail pour arriver à ménager le plus possible mon dos
- Travail en groupe. Toujours une remise en question. Apprendre de nouvelles méthodes. Apprendre à se relaxer
- Pouvoir utiliser les lèves malades. Revoir les techniques de manutention
- Réduire les risques d'accidents de travail en apprenant à protéger son corps lors de la manutention des personnes
- Ce stage m'a permis d'approfondir mes connaissances cela va me servir pour la suite
- Travailler en équipe. Méthode. Travailler dans le même sens (protocoles). Mieux définir le rôle de l'A.S.
- Une bonne communication avec d'autres collègues et mettre nos connaissances en commun pour améliorer le bien être de la personne soignée
- De travailler les protocoles, avoir un tronc commun. Communiquer, avoir l'esprit d'équipe
- Mettre par écrit les protocoles afin que tout le monde travaille dans le même sens
- Le travail en équipe. Les protocoles à suivre
- Partage des données, travail en équipe. L'utilité de travailler sur nos protocoles de soins
- Les acquisitions personnelles
- Toute la présentation des différents produits que l'on utilise au quotidien
- Le rappel des différents types de pansements et leur utilité, leurs modes d'utilisation. Le rappel de la prévention des escarres
- Prévention des escarres. Connaissance du matériel nécessaire à la prévention
- Une meilleure connaissance sur les différentes familles de pansements
- Toute la prévention, le matériel, les différents matelas, la dénutrition, la nutrition, l'échange avec la formatrice était très enrichissant
- L'utilité du matériel (et des produits) par rapport à l'évolution
- Tout a été très utile mais la partie la plus intéressante pour une infirmière est celle consacrée aux différents pansements
- Prévention anti escarres. L'information sur les produits et le matériel
- La prévention des escarres et même si je ne suis pas infirmière ce fût intéressant de comprendre un pansement et de savoir quoi mettre sur une plaie
- L'utilisation des différents produits qui sont illustrés par des photos, cela permet de mieux comprendre
- Effleurage, prévention des escarres et les différents types de matériels (matelas, …)
- Pour moi, envers les personnes âgées, il faut être calme, gentille, attentif, attentionné, être à l'écoute du patient
- Stage très satisfaisant qui m'a appris beaucoup de choses au niveau des services
- Cohésion de groupe. Travail et réflexion sur le projet de vie en équipe pluridisciplinaire
- Stage très riche en information. Bonne ambiance dans le groupe
- Questionnement au quotidien entre la malveillance et la maltraitance
- Stage très intéressant
- Beaucoup de cas concrets ont été vu et développés sous forme de mise en scène. Stage très riche
- A être encore plus proche du résident. Approfondir nos méthodes de travail
- Le respect de la vie du résident par rapport au projet de vie personnalisé
- Préserver le côté humain qui à travers les années s'est perdu ou a été oublié
- Définition concrète du projet de vie
- Il est essentiel d'avoir un non support
- La communication et de pouvoir échanger
- La réflexion par rapport à notre méthode de travail et la capacité d'écoute que l'on a envers les résidents
- Permettre à la personne âgée une meilleure entrée en institution, une meilleure adaptation. Rendre les derniers jours de son existence le plus agréable possible

- Les différentes techniques
- Faire plus attention quand on porte quelque chose. Porter correctement pour éviter tout problème de santé plus tard
- La réflexion avant de faire certains gestes
- Très satisfaisant et très encourageant
- Formation satisfaisante (3 stagiaires)
- Ménager son dos. Bien faire les gestes
- Met bien en évidence que l'hygiène est l'affaire de chacun "prise de conscience". Permet une piqure de rappel pour certains
- Ce stage m'a permis de repréciser des notions d'hygiène qui étaient devenues floues
- La remise à niveau des différentes techniques, les nouvelles recommandations, les réponses concrètes et objectives de la formatrice
- Révision sur IAS, différentes techniques d'isolement et lavage des mains
- Le stage nous permet de voir quelle est notre position en tant que référent en hygiène et quelles sont nos missions
- Le lavage des mains
- Pouvoir retransmettre à mes collègues l'importance des règles d'hygiène
- Tout ce qui concerne l'hygiène de base, l'hygiène des mains, les isolements (précautions standards et complémentaires)
- Le rôle de l'infirmière hygiéniste et des référents en hygiène, l'importance dans les soins, un rappel des bases
- Tous les domaines de l'hygiène dans la structure hospitalière ont été vus, très enrichissant pour ma part et complet
- Les explications plus approfondies
- L'utilisation de la solution hydro-alcoolique, les différentes règles d'hygiène à appliquer dans les différents services
- Il est toujours intéressant d'être informé des dernières règles d'hygiène qui sont mises en place
- Ce stage me permet de me remettre certaines choses connues en tête, oubliées et en apprendre d'autres pour les mettre application le mieux possible
- L'hygiène des mains, lutte contre les IAS
- La prise charge dans sa globalité
- Echanges entre participants, partage (avec films) d'autres unités thérapeutiques
- Améliorer la relation soignant/soigné
- Apports théoriques, apports extérieurs des films, interactions dans le groupe avec l'apport du vécu des stagiaires
- Reprendre la côté théorique (mémoire, médicaments, diverses pathologies incluses dans la maladie), cas concrets, films
- Connaître la maladie, adapter un comportement adéquat face à chaque personne
- Apprendre à faire face aux différentes situations de crise
- Il y a toujours à apprendre
- Faire face à une difficulté, ne pas mettre une personne atteinte de la maladie en échec, que nous travaillons avec des personnes et non pas des objets
- Découverte total des transmissions ciblées
- Apprentissage des capacités à être synthétique et claire
- Nous avons pu verbaliser nos problèmes face aux transmissions et refaire un point entre les différentes organisations dans les services. Synthétiser nos infos
- Apprendre à synthétiser, cibler le problème du jour
- Réalisation des transmissions ciblées, essentiellement mise en place de cible par rapport aux données
- Travaux de groupe et exercice personnel
- Permettre de réaliser des transmissions afin d'améliorer notre activité professionnelle
- Approche très objective (cas concrets) et vivante
- La verbalisation de nos problèmes
- Formulation et bon usage de la grille de transmissions
- méthodologie
- Les signes de détresse. Les signes d'une dépression, mieux les détecter

- Pouvoir parler de suicide avec les bonnes informations et se sentir moins perdu face à des personnes âgées ou pas déprimées
- Plus de facilités à aborder et à aider la personne âgée en crise suicidaire
- Mieux reconnaître et savoir quoi dire face à une personne suicidaire
- Apprendre les bons gestes pour éviter de ce faire mal au dos, de faire mal au résident
- Avoir les bons gestes essentiels pour les résidents et pour nous. Voir les erreurs commises
- Une bonne piqûre de rappel
- Faire attention à mon dos. Comment manipuler les résidents tout en respectant les capacités qu'ils ont encore. Bon rappel
- Par les gestes, les positions, protéger notre dos. Facilitée des déplacements, des transferts pour les résidents, tout pour leur confort
- Avoir les bons gestes pour faire face aux différentes situations. Savoir utiliser le matériel mis à notre disposition pour éviter les accidents, autant pout le résident que pour moi-même
- Apprendre à bien se positionner. Rappel des postures et des gestes de la précédente formation. Etre le cobaye, être à la place du résident
- Cette formation est valorisante sur beaucoup de points, l'organisation du service est très importante. Je me sens beaucoup mieux et je peux partager avec mes autres collègues qui apprécient beaucoup cela
- Une meilleure connaissance de mon rôle dans l'établissement, mes limites et mes compétences
- Valorisation de la fonction surtout en EHPAD (gériatrie)
- Réflexion sur notre travail dans le but de l'améliorer. Ecrit des différentes tâches réalisées chaque jour
- Ce stage a permis de mettre en place une nouvelle organisation journalière et de nous donner des idées pour améliorer le fonctionnement et la charge de notre travail
- La confirmation de nos droits et devoirs sur nos fonctions
- La formatrice à la manière de mettre les gens en confiance, ce qui m'a permis d'être très à l'écoute, d'être motivé et de voir que mon métier est très qualifiant, de bien savoir le rôle que je dois tenir dans l'établissement
- Le bon fonctionnement l'ASHQ (2 stagiaires)
- Savoir où est mon statut, savoir mes limites
- Remise à niveau des gestes d'urgence
- Revoir les 1ers gestes d'urgence. Se positionner face aux personnes âgées démentes
- Remettre à jour les gestes en urgence gériatrique et voir les changements. Les mises en situations ont permis de réajuster certains gestes ou actes
- Restitution et approfondissement des connaissances vues à l'institut de formation en soins infirmiers
- Savoir réagir en situation d'urgence
- Eléments que nous pouvons adapter rapidement dans notre structure
- Les techniques de nettoyage. Les produits ménagers
- Intéressant, j'ai pu revoir beaucoup de choses (vu la formation que j'avais faite il y a 1 an)
- Très intéressant au niveau technique et prévention
- La compréhension et le pourquoi du travail et des tâches que l'on applique dans notre travail
- Ce stage nous apporte des outils utiles sur le terrain
- Connaissances théoriques pratiques
- Mieux connaître et comprendre la maladie d'Alzheimer afin d'améliorer notre prise en charge
- Connaissances approfondies des différentes démences en particulier la maladie d'Alzheimer. Remise en question sur notre travail. Apport de nouvelles idées, etc.…
- Echanges sur des expériences de terrain avec des cas concrets
- Le savoir, apprendre, très enrichissant
- Echanges avec le groupe
- L'échange très riche avec les intervenants et les autres participantes
- Humanité – respect – écoute – communication
- Communiquer +++
- Connaissance de la maladie. Echanges entre collègues
- Cette formation nous a permis de nous exprimer, de partager nos difficultés
- Apprendre la maladie et l'écoute du groupe
- L'échange entre les participants
- Les échanges avec les différents participants

- Partager les idées et les connaissances
- Favorisation des échanges
- Les cas concrets
- Les échanges
- L'échange avec le groupe
- Formatrice très humaine et très proche de la réalité du terrain, la formatrice a su répondre à toutes nos questions
- Formatrice ouverte et très bons échanges
- Echanges sur les pratiques et expériences de chacun très enrichissants
- Les apports pédagogiques pour la pratique quotidienne au travail
- D'apporter un maximum de réconfort à la personne en fin de vie
- Malgré les pratiques de la bientraitance au sein de notre poste, il est bon de réentendre les bons gestes afin de se repositionner face à notre travail
- Se remettre en question. Apprendre d'autres choses
- Remise en question de mes pratiques. Savoir rester vigilante aux situations difficiles
- Renforcer mes connaissances professionnelles et me remettre en question sur mon lieu de travail et ma façon d'intervenir
- Permet de nous mettre en confiance dans nos activités mais également de se remettre en question sur des gestes ou paroles faits lors de soins
- Cela m'a permis d'approfondir mes connaissances et de me rendre compte qu'une maltraitance peut vite arriver et cela me conforte dans mon travail
- Enrichissement. Stage intéressant. Remise en question
- Outils et information nécessaires pour impulser une démarche institutionnelle. Utile pour préparer la V2010
- Définition de la bientraitance et maltraitance
- Formation très intéressante, bien de revoir tout cela
- Rappel des choses essentielles sur la maltraitance même si le sujet a déjà été vu, abordé dans le travail
- Evoquer toutes les formes de maltraitance ou de négligence
- Une remise en question du rôle, des missions du tuteur
- Définition du rôle du tuteur. Approfondir le nouvel arrêté des compétences IDE, rôle du soignant face aux stagiaires
- Ce stage m'a permis de redéfinir ce qu'est un tuteur tout en ayant une démarche réflexive et ainsi se remettre en question pour un meilleur accompagnement des étudiants
- Cela m'a permis de répondre à mes questions et d'évoluer sur le sujet du tutorat
- Les informations données quant à la communication, la façon de communiquer avec les étudiants
- Combler nos difficultés face à cette nouvelle réforme dans la formation des étudiants infirmiers. A permis de comprendre qu'est ce que le tuteur et son rôle
- La fiche mission du tuteur ainsi que l'analyse des cas
- Le bien être du résident et leurs souhaits
- Réflexion sur un projet dont on ne percevait pas forcément l'essentiel
- Donner satisfaction aux habitudes de vie à la personne âgée en E.H.P.A.D.
- Bien mettre en place le projet de vie
- Démarche du PVP +++
- La mise en place de ces PVC nous ont permis d'apporter plus aux résidents et pour certains de mieux les connaître
- Chaque jour m'apprend une chose dans la vie et maintenant c'est respecter le résident dans ses choix
- Outils pour mieux gérer mon stress, mieux « m'analyser »
- Remise en cause et comprendre le stress et les différents facteurs
- Une approche profonde du « soi » du « je »
- La symbolique
- Un bon groupe très dynamique avec beaucoup de communication, d'échanges, d'émotions, de stress
- La mise en confiance, le relationnel
- Une connaissance de soi
- Avoir des moyens pour aborder le stress et permettre de mieux savoir le gérer
- L'approche par le toucher de la personne âgée atteinte de la maladie

- L'approche de la personne par le toucher, les gestes, l'intensité de la voix, etc… qui déterminera si le patient sera opposé ou non aux soins
- Des situations concrètes pouvant être mises en place très rapidement dans le service. Des connaissances théoriques indispensables pour une bonne approche de la maladie
- Les apports théoriques sur les démences et la maladie d'Alzheimer. La communication, les relations avec les autres, le positionnement personnel et les apports pratiques grâce aux activités et exercices concrets. L'écoute et le respect de chacun
- Un autre regard sur la maladie d'Alzheimer. Mieux comprendre les personnes pour répondre au mieux à leurs besoins
- L'approche d'une personne désorientée ou pas. Savoir adapter le meilleur au niveau de la communication avec les familles
- Très enrichissant
- Travail sur les cas concrets. Mises en situation. Ecoute et travail sur soi autant personnel que professionnel
- Une approche de la personne âgée tout à fait différente
- Connaître les différentes maladies nosocomiales. Appliquer les bons procédés afin d'éviter au maximum l'infection
- L'efficacité prouvée des gels pour friction hydro alcoolique, les isolements, les AES
- Hygiène des mains, les isolements, les AES
- Lavage des mains et entretien
- Tout ce qui est en rapport avec l'ASH
- Tout est essentiel et complémentaire dans l'hygiène donc tout est indispensable pour approfondir des connaissances
- Piqûre de rappel intéressante sur protocole. Davantage une prise de conscience du dysfonctionnement au sein de l'hôpital
- Ce stage m'a apporté beaucoup de choses c'est-à-dire comment bien m'exprimer avec les gens, la famille…
- C'est connaître son métier avant tout, en plus apprendre d'autres méthodes pour mieux communiquer avec les familles, les médecins et les autres personnes…
- Apprendre à mieux communiquer avec les résidents et les familles, et a pris connaissance dans le jugement
- Reconnaissance de notre fonction, ouverture d'esprit avec l'équipe en place. Trouver des mots clés pour communiquer avec les familles
- Avoir pris connaissance qu'il fallait toujours rester dans le non jugement, savoir ce remettre en question
- L'apport essentiel de ce stage est surtout le fait de se remettre en question, d'être dans le non jugement, chose très difficile. Cela me conforte dans ma façon de faire
- Prendre de bonnes décisions. Ecouter, comprendre, accompagner chaque famille à son rythme car chaque situation est particulière et différente
- La formation apporte et conforte dans les idées, les objectifs mais ne sont pas toujours faciles à appliquer sur le terrain. Aide à préserver dans ce sens
- Positif (les chambres contaminées)
- Approfondir les acquis
- Un "plus" sur les infections nosocomiales
- Avoir appris les postures pour la colonne vertébrale
- Vraies mises en situation
- Comment se mettre et les positions pour les transferts sans se faire mal au dos.
- Ce stage permet de revoir des gestes ergonomiques et permet un bon rappel par rapport aux formations faites au cours de l'école d'aide soignante
- Le maintien de notre corps, garder et préserver notre colonne vertébrale, faire du travail de professionnel
- Se préserver et préserver le patient
- Faciliter le travail
- Prendre soin de notre dos ainsi que le corps des patients dans les positions les plus difficiles
- Protéger le dos
- La prise de conscience de notre dos
- Au niveau personnel, tâches ménagères – au niveau professionnel, possibilité de se préserver
- Pratique, accessible et adaptable
- Rappel secourisme, règles de base
- D.S.A. – réactualisation et rappel des connaissances

- Formation très intéressante, très bon rappel me concernant pour les massages cardio-respiratoires, utilisation des DSA et mise en PLS
- PLS
- Gestes d'urgence
- Formation très intéressante autant sur le plan professionnel que personnel
- Gestes d'urgence
- Acquisition de nouvelles données et remise en mémoire des bases acquises
- Amélioration des points négatifs et mise en place des documents
- Le développement des microbes sur le poste de travail
- Qu'est-ce que la douleur, ses différentes formes, les différents façons d'y faire face
- Comprendre la douleur, l'écoute du patient
- Comprendre la douleur, croire le patient, les autres prises en charge (autre que les traitements) de la douleur
- Importance de l'écoute, vigilance lorsqu'il n'y a pas de plainte
- Apprendre à être à l'écoute du patient et par rapport à la douleur, veiller aux gestes bientraitants
- J'ai appris lors de cette formation à croire le résident, savoir définir la douleur lorsqu'il se plaint
- Etre à l'écoute du patient, le croire pour sa douleur et améliorer la façon de faire auprès du patient au moment de la toilette
- Mise à jour théoriques, acquisition de l'utilisation d'outils
- L'utilisation de l'échelle Doloplus, mécanismes de la douleur (différentes douleurs)
- Echelles de la douleur, traitement et surveillance des traitements
- Apprendre et comprendre les mécanismes de la douleur, mais également la maitrise de la grille Doloplus
- Mécanismes de la douleur, différents types de douleur, outils existants
- Mécanisme de la douleur, législation, surveillance des TT, échelle Doloplus et autres échelles
- De bien maitriser la grille d'évaluation Doloplus
- Des connaissances suffisantes pour une mise en pratique rapide
- Utiliser l'échelle Doloplus afin de mieux prendre en charge la douleur
- Meilleure maitrise des outils pour mesurer la douleur
- Comprendre les mécanismes de la douleur, maitriser les outils de mesure et mieux prendre en charge les résidents
- J'ai appris qu'il y avait différentes douleurs et la façon de les déceler
- Une bonne base théorique, une bonne méthodologie
- Méthodologie des EPP. Travail sur les critères et indicateurs
- Points sur la certification 2010. Outils, méthodologie. Cas concrets pratiques
- Méthodologie pour l'élaboration d'une EPP. Exercice concret d'une EPP
- Méthodologie, outils et pratiques des EPP et PEP. Echanges avec le groupe
- Méthodologie et outils
- Des apports théoriques et méthodologiques pour mettre en place une EPP
- Connaissance des outils et méthodologies pour faire une EPP
- Méthodologie des EPP. Entrainement pratique
- Méthodologie de l'EPP. Révision des outils qualités nécessaires
- Les échanges des pratiques entre professionnel ont été très riches
- Echanges d'expériences, ouverture sur d'autres méthodes de travail, dialogues très libres
- Ce stage d'animation m'a ouvert les yeux sur la manière d'animer en maison de retraite
- Mis en commun des expériences avec d'autres professionnels. Pistes de travail pour des ateliers à proposer aux personnes âgées
- L'interaction entre les participants et la formatrice. L'apport de connaissances et d'informations pour la mise en place au sein de l'établissement du projet d'animation, de vie
- Les animations proposées aux personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou/et en fin de vie
- Les échanges entre les participants et la formatrice. Les réflexions. La remise en question par rapport à notre idée
- Echanges positifs des différentes expériences
- Ce stage m'a beaucoup plu, je vais appliquer avec les résidents. Cette formation est très riche
- Avoir compris le but et le fonctionnement de la nouvelle formation IDE. Améliorer l'accompagnement du stagiaire

- Comment fonctionne la nouvelle formation des IDE. Comment remplir le portfolio des ESI
- Définition et rôle du tuteur. Existence du portfolio
- Cette formation m'a permis de mettre en évidence les moyens pour accompagner au mieux les stagiaires pour qu'ils deviennent de bons professionnels, les mettre dans des situations où ils pourront se questionner et prendre conscience de ce qu'ils font. Considérer le stagiaire
- Mieux appréhender les demandes du stagiaire et son accueil
- C'est se positionner par rapport au stagiaire. C'est ne plus être dans le "faire et à donner des réponses" mais amener l'étudiant à rechercher ses réponses et à s'interroger sur ce qu'il fait
- Je saurai accompagner les étudiants stagiaires beaucoup plus facilement et je saurais comment leurs expliquer leurs erreurs en leurs posant les bonnes questions (ils cherchent eux-mêmes la réponse)
- Réforme formation IDE. Utilisation de portfolio (remplissage)
- Contenu du nouveau programme infirmier. Utilisation du portfolio. Ce qu'est concrètement le tutorat
- Meilleur accompagnement du stagiaire. L'analyse réflexive
- Il a été donné des points essentiels et tout simples auxquels je n'aurais jamais pensé. (exemple : questionner le stagiaire afin de comprendre pourquoi il fait les choses de telle façon)
- Les bonnes postures à prendre lors de techniques de manutention pour se protéger et travailler dans les meilleures conditions possibles
- L'apprentissage et la pratique sur le terrain
- Rappel des différentes techniques de manutention
- Rappel de la théorie. Rappel de la pratique. Exercices
- A mieux se comporter au travail lors des postures à prendre. Savoir faire les transferts ou porter correctement d'un point A à un point B
- La colonne. Le squelette. Les TMS
- Cela me permettra d'améliorer mes gestes et postures au travail sans me faire mal au dos ou ailleurs
- Etre à l'aise avec le toucher, pouvoir détendre une personne âgée alitée lors d'une animation individuelle
- Les techniques de massage, le contact et le relationnel
- Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres, nouveau rapport au toucher
- Un meilleur rapport avec le toucher
- Une approche différente dans la relation d'aide au travers de massages bien définis et structurés
- L'approche des autres, le toucher communicatif
- De nouvelles connaissances acquises
- Techniques de massage, beaucoup moins d'appréhension
- De mieux connaître la fin de vie
- M'a apporté beaucoup de satisfaction. Très enrichissant
- La remise en question de nos pratiques, discussions éthiques en groupe, très enrichissant
- L'équilibre, les connaissances et l'expérience du groupe
- Comprendre la famille en deuil. Prendre correctement en charge la personne
- Prise en charge des personnes en fin de vie
- La discussion de cas concrets qui existent dans les différents services et établissements du groupe. Une très bonne écoute des difficultés que nous pouvons rencontrées
- La lecture et l'explication de la loi Leonetti
- Essayer de mieux connaître le comportement des personnes âgées
- Remise en question personnelle. Regard neuf sur mes pratiques professionnelles
- Connaissances nouvelles de la maltraitance. Utilité de cette formation au plan professionnel
- Connaissances des différents types de maltraitance et bientraitance, comment réagir
- Connaissances sur les actes de maltraitance imaginables et qui pourtant existent (film)
- Le fait de me retrouver dans le vif du sujet par rapport à ma situation actuelle au sein de mon établissement
- Le fait de pouvoir et se remettre en question sur nos propres pratiques
- Les différentes situations de maltraitance qui peuvent exister
- Ce stage m'a fait comprendre le respect de la personne humaine. Que la maltraitance existe à tous les niveaux et qu'il faut lutter contre ces sévices et améliorer les conditions de vie de nos ainés
- Remobilisation des connaissances. Echanges de groupe, groupe de parole, liberté d'expression
- Permet de voir les comportements ou agissements à ne pas à avoir envers les personnes âgées, avoir du respect, de l'attention, leur donner de l'affection
- Remise en question de soi même, des choses à faire et à ne pas faire dans le cadre de son travail

- Prendre conscience des risques qui ne sont pas toujours acquis en totalité. Très instructif
- Stage de formation en lien direct avec notre pratique professionnelle. Rappel intéressant des conduites à tenir parfois oubliées et donc mal appliquées
- Tous les apports ont été essentiels, n'ayant pour ma part jamais reçu de formation de ce type
- Stage très intéressant pour moi-même
- Soins techniques intéressants. A revoir. Echanges constructifs au sein du groupe
- Ce stage m'a permis d'approfondir plusieurs points concernant l'hygiène en service de soin, notamment le LDM, les AES, mais aussi l'entretien des locaux
- Généralités sur l'hygiène hospitalière
- Le lavage des mains avec le gel hydro alcoolique
- Cela m'a permis de découvrir certains cas d'hygiène et maladie nosocomiale que je ne connaissais pas et dont je n'avais pas entendu parler par mes collègues
- C'est d'appliquer ensuite correctement l'hygiène afin d'éviter toutes causes d'infections nosocomiales
- Prise de conscience que nous sommes loin d'être parfaites en question d'hygiène
- Surtout de la révision (sortie de l'IFSI 2008)
- Ce stage m'a appris beaucoup de choses qu'on sait et qu'on n'applique pas forcément, manque de temps
- Rappel et actualisation des connaissances
- Partage des expériences, avoir l'avis d'une personne extérieure
- Une meilleure approche de la maladie d'Alzheimer
- Une meilleure compréhension de la maladie
- De nous rappeler l'idéal que l'on se faisait de notre métier
- De nous rappeler tout ce que l'on sait que nous devons faire mais qu'on ne nous donne pas la possibilité de faire
- Des pistes pour une meilleure prise en charge des patients Alzheimer
- Partages d'expérience, une écoute et un dialogue venant de l'extérieur
- Apprendre et voir les erreurs qu'on peut faire
- Le livret contenant les apports « théoriques » que je vais essayer d'adapter
- Les exemples cités étaient très intéressants
- Cela permet de se remettre en cause par rapport aux personnes et aux situations vécues et surtout de savoir quelle attitude adoptée à telle ou telle situation
- Mon propre ressenti lors du massage me permettra et m'a permis de comprendre ce que peut ressentir la personne lors de mon soin.
- Ce stage nous aide à avoir confiance en soi-même, nous sécurise et nous permet de nous mettre à la place du soigné.
- Connaissance des techniques simples de massage.
- Le touché est très important, rassure et réconforte.
- Prise de confiance face au toucher relationnel/massage.
- La facilité d'apprentissage
- La confiance dans les gestes et la technique
- L'hygiène et mettre une table conforme
- J'ai appris beaucoup de choses
- Savoir mettre une table, porter des assiettes, et comment servir
- Dresser une table, pliage des serviettes
- Prise en charge des résidents pendant les heures de repas, mise en place de la table, faire un bon service, port d'assiettes, pliage de serviette
- Découverte de ce que l'ASH doit ou ne doit pas faire en service
- Des apports personnels, une connaissance plus approfondie du service en salle, beaucoup de points positifs concernant la propreté, la température des aliments, la mise en place des tables, le port des assiettes, l'hygiène
- La mise en place de la table, de satisfaire le client, de faire face à son mécontentement
- Ce stage a été très enrichissant sur tous les points
- La mise en place de la table, le service
- La mise en place des tables, la façon de servir, comment aborder la clientèle
- Améliorer le service à table et comment servir
- Réexpliquer les définitions (cibles-actions-données)

- Permettre de mettre des mots précis sur des situations existantes, adapter les actions qui en découlent
- L'appui de nos réflexions sur des cas concrets
- La bonne formulation des faits, des événements
- Des bases pour les transmissions ciblées
- Prise de connaissance des bases, utilisation des macro-cibles, cibles…
- L'apport essentiel est la structuration de la pensée et de décortiques la situation pour mieux l'analyser
- Etre capable de mettre en application les apports
- Réflexion sur la formulation des transmissions ciblées
- Indispensable pour le bien du patient et du service, bonne transmission = bonne prise en charge car meilleure connaissance
- Réflexion sur le but et la formulation des transmissions ciblées, nécessité d'avoir des outils annexes pour formaliser les transmissions ciblées : feuilles + diagrammes de soins IDE/AS, fiche alimentaire
- Savoir définir ce qu'est une cible et apprendre à éviter le recopiage sur plusieurs documents
- Ce stage doit m'apporter les bases pour construire les transmissions ciblées par la suite dans le service. Mais ce n'est qu'en pratiquant en temps réels et en situations réelles que je pourrais réellement mettre en pratique
- Avoir compris les transmissions ciblées, chose complètement inconnue pour moi
- Bases essentielles à connaître, exemples concrets
- De garder son dos en bonne santé. Travailler plus avec ses jambes
- Ce stage m'a appris beaucoup de choses à appliquer sur mon lieu de travail et de penser à mon dos
- De travailler avec les jambes et pas avec le dos
- Savoir protéger le dos et la santé des résidents
- Faire correctement les gestes, si possible les appliquer le plus rapidement possible pour préserver notre dos
- Les gestes et les manipulations
- L'utilisation du matériel médical. Appliquer les bonnes positions
- Comment préserver notre dos
- Pouvoir exercer mon métier en préservant ma santé
- Apport de techniques de massage lors de la toilette, mise en confiance dans les gestes de base
- Le lâcher et la méthodologie des différents massages
- Apprendre des méthodes de massage
- Formatrice très ouverte, échanges verbaux très faciles, montre les gestes avec beaucoup de simplicité et de patience
- Techniques et savoir faire
- Apporter du confort, du bien être
- Prendre soin, des soignants pour prendre soin des autres (les résidents)
- Appréhender un massage adapté à une personne pour le bien-être
- Echanges avec le groupe, nombreuses techniques de massage offrant de nombreuses possibilités pour nos résidents
- Une meilleure connaissance de soi (qualités et insuffisances) et des outils élargis
- Les apports essentiels de ce stage sont pour moi les différents outils que l'on peut utiliser au travail, savoir gérer son stress en utilisant ses qualités et apprendre à mieux se connaître
- Mieux gérer son stress en situation de conflit, transformer le mauvais stress en stress positif
- Relativiser dans toute situation, essayer d'avoir plus de positif et laisser le négatif de côté. Utiliser le stress positif pour avancer et essayer d'accepter l'autre tel qu'il est, en retenant le positif
- L'échange, l'écoute
- Connaissance de sois et de ses capacités, revalorisation de soi – outils de travail et avec mes collègues, lever le pied, passer la main
- Bien maîtriser son stage, communiquer avec les collègues, passer le relais
- Ce stage m'a permis de mieux me connaître et de connaître les autres par leur comportement
- Pouvoir se remettre en question. Savoir où l'on se positionne par rapport au degré de stress
- L'approche de la connaissance sur l'épuisement. Savoir me situer sur le stade de mon stress. Apprendre à me protéger, à prendre du recul
- J'ai pu positionner mon état d'épuisement professionnel et je ne savais pas qu'il était à ce niveau (plutôt haut)
- Découverte de la relaxation

- Une meilleure connaissance de mon mode de fonctionnement. Mieux réagir à des situations difficiles et donc mieux y faire face
- Méthodes pour éviter le “trop plein de stress“. Méthodes pour dire les choses. Apprendre à prendre soin de soi
- Comment gérer son stress, différentes propositions
- La communication entre les participantes
- Une meilleure connaissance de soi et ses capacités professionnelles, de nouveaux outils dans l’entretien. Approfondissement de certaines techniques
- Les échanges, les implications, les outils
- Une sensation de bien être après prise de conscience de nos ressentis. Etre bien en soi pour être bien professionnellement
- Apports théoriques (reprise des notions de Jacques Salomé, de Carl Rogers). Travail sur la psycho morphologie. Questionnaire DELEE. Travail sur les objectifs et la symbolique
- Connaissance de soi pour aider l’autre
- Ecouter, entendre, comprendre, apprécier les autres et soi même
- Partage d’expérience. Approfondissement Niveau I. Travail sur soi
- Echanges, communication
- Outils utilisables pour l’entretien d’aide
- Connaissance de soi même
- Connaissance de soi, approfondissement de l’approche empathie
- L’ensemble des apports
- Connaissance de soi même. Mise en pratique tant au niveau personnel que professionnel
- Clarifier les documents à utiliser et leur remplissage (test du nouveau dossier à accompagner dans l’équipe)
- Les cas concrets – 2 jours un peu courts et besoin d’un suivi pour s’approprier les outils ou le suivi en service
- Permet d’éclaircir les TC et de mettre en route des actions efficaces
- Cas concrets, exercices interactifs
- Apprentissage dans la formulation des TC dans le dossier de soins, inscription claire et détaillée de toutes les actions mises en œuvre par l’infirmière. (à noter dans le dossier de soins)
- Transmissions beaucoup plus précises et organisées
- La formulation des cibles, cela permet de s’approprier nos outils et aussi de voir leur défaut
- Apprentissage de la structure des transmissions
- Aide de la formulation des cibles
- Repositionner les mots dans les bonnes colonnes, trouver les cibles
- Astuces concrètes qui peuvent être mises en application directe au travail de service
- Apprendre à définir ce qu’est une cible, une donnée, une action, un résultat
- Possibilité de faire des plans de soin guide, possibilité de macrocibles
- Permettre de comprendre le cheminement de structuration nécessaire à la réalisation des transmissions ciblées
- Connaissance des supports utilisés dans l’établissement, réévaluation des différents critères (actions, données…) pour nous permettre de mieux positionner nos transmissions
- Utilisation de notre support créé au sein de l’établissement
- Uniformiser les transmissions ciblées dans l’établissement mais surtout dans le service afin d’optimiser un outil qu’on doit rendre indispensable et surtout utile
- Positif d’un point de vue personnel, ouverture d’esprit
- Avoir permis de se rendre compte de ce que nous faisons en réalité et de me remettre en question par rapport à ce que je fais et ce que je vais essayer de faire par la suite
- Méthodologie pour appliquer les TC en service
- Remobilisation de connaissances appréhendées à l’école, remobilisation des méthodes et pratiques pour être précis, concis et clairs
- Partage avec le groupe, compréhension des cibles et liens à faire, démarche qualité
- Concrétisation des termes, nécessité d’utiliser ce document
- Réalisation des TC, la méthodologie de celles-ci
- Rappel de la théorie apprise à l’IFSI en prenant en compte notre métier au quotidien. Adaptée, illustrée par de multiples mises en situation

- Découverte totale des TC pas encore mises en place dans le service
- Remise à jour et redéfinition des cibles ainsi que des actions données et résultats
- Les mises en situation pratiques ont permis de faire comprendre au groupe leur attachement à retranscrire le “faire“
- Définition d’une cible et d’une macrocible
- Listing des différentes cibles à utiliser, rappel des obligations relatives au dossier de soins
- Permet de réactualiser ses connaissances
- La mise en place des transmissions ciblées (ex. : codes du service), faire ressortir une cible/donnée
- L’explication et la pertinence des transmissions ciblées
- Différentes notions abordées intéressantes (macrocible, cible, projet de soin, diagramme de soin) – Réflexion par rapport aux pratiques dans le service
- Mise en forme des TC
- Réajustement de mes connaissances sur l’utilisation des TC
- Les définitions, savoir comment formuler la cible
- Remise à niveau
- Remise à niveau des anciennes connaissances
- Permet une organisation plus structurée du dossier de soins
- Repréciser les cibles
- Intérêt de faire réfléchir en inter-service
- Mieux formuler les cibles
- Partage des expériences des autres services
- Les exercices sur dossiers réels
- Apport de méthodologie, plus de clés pour organiser les TC
- Remise au point sur les TC, permet de bien différencier les cibles, données, actions et résultats. De faire le tri dans les infos à noter dans les TC
- Pouvoir être plus synthétique dans ces transmissions écrites tout en restant précis, simple, concis. Changer nos habitudes dans ces transmissions
- Permet d’uniformiser les transmissions écrites au sein des différents services et apporter des pistes pour cibles et transcrire les informations
- Uniformiser les pratiques professionnelles pour aller tous dans le même sens vis-à-vis des transmissions ciblées
- Restructuration de nos transmissions, mieux cibler les problèmes des patients
- Analyse et utilisation plus complète des transmissions, méthode plus adaptée
- Apport de « clés », meilleure méthode pour appréhender la technique des cibles
- Répartition des données et vocabulaire à utiliser pour l’utilisation efficace de documents de travail
- Maitrise des TC, acquisition des termes à employer pour formuler les cibles, remise en question de la manière de faire
- Connaissance des différents documents (jamais vu ni utilisé) et de la manière dont on peut les exploiter
- Bonne utilisation des termes en usage pour les cibles
- Le rappel des décrets. Les droits et les devoirs
- Révision ou nouvel apport sur les décrets ou droits IDE
- Mise à jour des décrets. Changement “d’air“, ça change du travail
- Précision sur la règlementation
- Beaucoup de points juridiques intéressants mais pas toujours car certains sont loin d’être réalisables
- Remise à jour de certaines notions
- Amélioration d’un soin
- L’écoute, les conseils, les pratiques, le vécu
- L’humain, la personne en face de soi
- Echanges entre établissements
- Ce stage m’a appris à procéder autrement dans mon organisation de travail
- Libéré de notre stress dans notre institution
- L’être humain et le respect dans l’intimité du soin
- Ce stage a apporté beaucoup de choses positives qui demandent à être approfondies sur le terrain
- Nous pouvons nous exprimer librement sans avoir peur d’être jugé. Cela nous permet de faire une remise à niveau et d’apprendre des choses très importantes pour s’occuper correctement d’une personne

- Améliorer le côté humain dans le soin
- Améliorer nos performances au niveau de toutes sortes de toilettes
- Réorganisation d'une toilette
- Améliorer mes performances au niveau de toutes sortes de toilettes
- Me rappeler le rôle de la toilette
- Traité de manière satisfaisante l'ensemble de la démarche palliative, adaptée au personnel soignant, théorie approfondie
- Les familles, l'accompagnement de la personne en fin de vie, la loi Léonetti
- Compléments sur l'accompagnement des personnes en fin de vie, espace de parole, concept de base
- Loi Léonetti, rappel sur les traitements (analgésie…)
- Prise de conscience de mes propres souffrances personnelles par rapport à la perte d'une personne proche
- Le décès, le deuil, accompagner les personnes en fin de vie
- Toutes les expériences du vécu de la formatrice sont intéressantes
- Le stage m'a permis de voir mes acquis ainsi que ce qui est en cours d'acquisition
- Cette formation m'a permis d'apprendre toutes sortes de maltraitance qui ne sont, pour nous soignants, pas toujours perçues comme telle
- Un réconfort. Beaucoup de bien. Etre écouté, compris, surtout dans la façon dont je travaille
- Le contenu de ce stage permet de me conforter dans mes objectifs de travail et dans ma façon de travailler
- Cela m'a permis de me rendre compte que je travaillais de façon bientraitante
- Ce stage m'a permis de me positionner face aux problèmes d'organisation de travail actuel. Cela m'a réconforté dans ma position
- Tout le programme est intéressant et à mettre en pratique
- Me conforte dans ma manière de travailler
- Ce stage m'a apporté un bon réconfort, un échange sur la façon de travailler, d'être clair.
- Bien redéfinir la bientraitance et ne pas seulement parler de la maltraitance
- Ce stage m'a permis d'avoir un regard différent sur mon travail, d'apporter un plus et de me remettre en question sur des gestes et sur la relation avec le patient
- Le 2ème partie du stage (29 et 30 mars 2010) m'a semblé plus concrète et intéressante, et plus facile à mettre en pratique. La 1ère partie était plus vaste pour moi. Une grande partie de la maltraitance est due à une mauvaise organisation et à un manque de personnel
- Je sais un peu plus ce qu'est la maltraitance
- Cette formation était intéressante mais pas assez de réponses aux questions posées
- Ce stage m'a apporté de nouveaux gestes pour apaiser, détendre et mettre en confiance les personnes âgées
- Les techniques de relaxation ont bien été enseignées
- Objectif : mise en place d'un atelier relaxation
- Pratique massage pour la bientraitance
- Le toucher relationnel
- Nous informer
- Conseils, humanité
- Outils pour répondre à des cas particuliers rencontrés, toujours se mettre à la place des personnes âgées, ce qu'on aimerait à leur place, le respect
- La compréhension de la maltraitance et la bientraitance
- La bientraitance, le respect de la personne âgée
- Des cas concrets ont été abordés
- Ce stage m'a appris à faire attention à mon attitude, que je ne pensais pas être perçu comme de la maltraitance
- La conduite à tenir auprès d'une personne agressive physiquement et moralement
- La conduite à tenir par exemple face à une personne démente
- La formatrice nous a transmit son savoir faire, comment réagir en face de la violence, parler
- Très contente d'avoir pu assister à ce stage. J'ai appris beaucoup de choses
- Beaucoup d'échanges, de discussions entre collègues et avec la formatrice. Il en ressort aussi que c'est une remise en question en continue
- En tant qu'ASH, très enrichissant. J'ai découvert le travail, les soucis de mes collègues IDE et AS
- Beaucoup d'échanges ont été possible au cours de cette formation
- Réveil et stimulation pour la suite du travail

- Ce stage est un rappel de la maltraitance et la de bientraitance. Il m'a permis de me remettre en question dans ma fonction d'AS
- Enrichissement personnel, remise en question, remise en confiance
- La compréhension des gestes à pratiquer en cas d'urgence et les gestes à éviter
- On sait pourquoi on accomplit tel ou tel geste
- Acquisition des gestes techniques
- Remettre à jour les acquis
- Révision sur les gestes techniques que l'on ne pratique pas assez. Explications du pourquoi on fait ou pas certains gestes
- Ce stage nous a donné les outils pour mettre en place les EPP
- Apports méthodologiques sur comment réaliser une EPP
- Outils et méthodes pour EPP
- Les différentes étapes pour la réalisation des EPP. Approfondir les exigences HAS
- Application d'un EPP. Définition critère-indicateur
- Le profil de l'intervenant. Les modalités d'évaluation
- Méthodologie de la démarche EPP. Aide concrète // EPP en cours
- Prise de temps pour expliquer une pratique déjà débutée sans formation
- Découverte des EPP er leurs outils
- Les outils de méthodologie
- M'a permis de clarifier les différentes méthodes d'évaluation
- La démarche pour la mise en place d'une EPP
- Des EPP. Méthodes. Etude
- Des échanges d'expériences. Plus de formation d'encadrement. L'animation n'est pas un soin … mais : « prendre soin » (fiche technique)
- Approfondissement sur le métier d'animateur. Réalisation de fiches techniques
- Ecriture d'une fiche technique. L'articulation entre le projet de soins et le projet d'animation
- Elaboration d'une fiche technique (pour les animations). Nouvelles idées, surtout comment mettre en place
- Mise à part un échange avec des personnes des autres établissements, cette formation m'a peu apporté les 2 premiers jours mais très intéressante le 3ème jour avec la réalisation des fiches techniques
- Le déroulement de la 3ème journée. Les échanges avec les autres stagiaires. Réalisation des fiches techniques
- Cette formation reprend tous les points que je vois durant ma formation BPJEPS, m'a donc appris très peu de choses en plus
- Comment faire notre travail dans de bonnes conditions
- Les transferts. Utilisation du soulève malade
- Les techniques concrètes pour les utilise sur le terrain
- Les connaissances permettant d'apporter le confort aux patients comme aux soignants
- Exercices avec les résidents. Connaissances des nouveaux produits (ex. : alèse de glissement)
- Piqure de rappel essentielle aux conditions de travail
- Le positionnement de notre corps face à une situation difficile on s'allège ainsi de tous les poids qui rendent le métier de soignant pénible
- satisfaisant
- Connaître les différents points sur la gériatrie. L'auto-évaluer
- Connaissance sur la démence, l'errance, connaissance de la personne âgée, la famille. Projet d'établissement
- Les débats au cours desquels on peut se remettre en question ou apporter des nouvelles connaissances
- J'ai appris des nouvelles connaissances surtout sur les personnes qui déambulent
- Une meilleure appréhension de la démence et de l'attitude à avoir (n'existe pas dans les formations initiales des diététiciennes). De pouvoir partager avec les autres soignants en dehors d'un service (les échanges ont été très constructifs pour moi)
- Tous les apports de ce stage ont été essentiels car je ne connaissais pas assez la gériatrie et je souhaite développer au maximum mes connaissances
- Le vécu de l'animatrice et les échanges avec les autres personnes
- Mieux comprendre la personne âgée, de ses besoins et ressources, de ses attentes, de ses peurs
- Rappel de la prise en charge de la personne âgée dans les différents services de soins

- Connaissances des termes. Répondre à des problématiques de service. Vécu des autres services
- Connaissance un peu plus approfondi de la personne âgée. Comment réagir par rapport à différentes situations
- Les nombreux exemples qui ont été rapportés grâce au parcours professionnel de la formatrice. Cela fait réagir car c'est tout à fait réel
- La prise en charge globale de la personne âgée en institution et notamment dans le milieu hospitalier et toutes les difficultés qui se posent
- Cela m'a permis de me conforter dans ma position en tant que professionnel et d'échanger avec d'autres collègues d'autres services gériatriques
- Une meilleure prise en charge de la personne âgée
- Les articles des lois. Les cas concrets développés oralement et par écrit. Le livret concis et clair. La pris en charge de la personne.
- Rencontre avec d'autres collègues d'autres services. Répondre à nos questions, nos doutes sur nos acquis, notre expérience, nos erreurs. Parler de nos difficultés
- De mieux comprendre la personne âgée, ses besoins, ses attentes en institution, lieu de vie
- Pour permettre de respecter les personnes âgées, il nous faudrait plus de temps et du personnel auprès de la personne âgée
- Les échanges en équipe pluridisciplinaire. Des textes concrets
- Prendre en compte la singularité de la personne âgée et que l'EHPAD soit son lieu de vie. Rencontre avec les différentes équipes de soins
- Prendre conscience des risques qui ne sont pas toujours acquis en totalité. Très instructif
- Stage de formation en lien direct avec notre pratique professionnelle. Rappel intéressant des conduites à tenir parfois oubliées et donc mal appliquées
- Tous les apports ont été essentiels, n'ayant pour ma part jamais reçu de formation de ce type
- Stage très intéressant pour moi-même
- Soins techniques intéressants. A revoir. Echanges constructifs au sein du groupe
- Ce stage m'a permis d'approfondir plusieurs points concernant l'hygiène en service de soin, notamment le LDM, les AES, mais aussi l'entretien des locaux
- Généralités sur l'hygiène hospitalière
- Le lavage des mains avec le gel hydro alcoolique
- Cela m'a permis de découvrir certains cas d'hygiène et maladie nosocomiale que je ne connaissais pas et dont je n'avais pas entendu parler par mes collègues
- C'est d'appliquer ensuite correctement l'hygiène afin d'éviter toutes causes d'infections nosocomiales
- Prise de conscience que nous sommes loin d'être parfaites en question d'hygiène
- Surtout de la révision (sortie de l'IFSI 2008)
- Ce stage m'a appris beaucoup de choses qu'on sait et qu'on n'applique pas forcément, manque de temps
- Parler des cas concrets qui permettent de trouver peut-être des solutions
- Apporter une réflexion sur la bientraitance dans la pratique de notre activité professionnelle au quotidien. Réfléchir sur des cas concrets
- Les textes de loi, cas concrets, mises en scène
- M'a permis de me remettre en question et de voir que mes méthodes de travail ne sont pas si mauvaises
- Théorique et législatif
- Une prise de conscience de ce qu'est la bientraitance
- Les lois, les définitions ou notions de bientraitance et de maltraitance
- Très enrichissant et avoir de bonnes notions de bases
- Une remise en question de mon propre travail et quelques réponses à des difficultés
- Le vécu des participantes
- Lavage et hygiène des mains
- Le lavage des mains et la microbiologie
- L'hygiène et le lavage des mains, les infections nosocomiales, l'entretien de la chambre au quotidien
- Le lavage des mains
- Les bactéries, usage des microfibres
- Les bactéries, le lavage des mains, les microfibres
- L'apport de connaissances, le partage d'expériences diverses, la communication au sein d'un groupe homogène. La proposition d'idées afin d'améliorer la qualité de la prise en charge des personnes soignées

- Moyens stratégiques à l'approche des personnes âgées atteintes de démences dont les personnes "Alzheimer" : écoute, regard, toucher
- Communication, interactivité entre les différents stagiaires, approches de la personne âgée suggérées par les intervenants simples à mettre en place
- La compréhension de l'humanitude
- Les situations apportées des unes et des autres (les cas concrets), approfondissement de la maladie d'Alzheimer et les démences, les partages d'expériences de vécu, le fait de pouvoir approfondir nos connaissances
- Améliorer mes connaissances, partager notre vécu dans les services
- Prise en charge de la personne démente et de son agressivité face aux activités de la vie quotidienne (toilette – repas) et de sa famille
- Approfondissement de la prise en charge d'une personne atteinte de la maladie d'Alzheimer ainsi que les différents troubles
- Les échanges avec d'autres professionnels, le vécu des autres, un regard extérieur, les différents professionnels de santé
- Les expériences de chacun, le vécu des autres, les échanges avec les autres stagiaires et les différents intervenants
- Améliorer les connaissances vis-à-vis de la maladie d'Alzheimer, échanger avec le personnel issu d'autres structures
- Expérience des formateurs, du groupe, car les mêmes problèmes sont partout. Stage qui permet aussi d'analyser notre travail, notre vécu et qui permet de prendre conscience des améliorations à faire
- Aborder la connaissance de soi pour faciliter la relation avec les autres
- La connaissance, l'apprentissage de la connaissance de soi, des solutions pour désamorcer une situation, pour faire retomber la pression
- L'accueil est un soin. Le premier accueil est très important. Il faut prendre du temps pour soi pour pouvoir donner du temps aux autres
- Ce stage m'a permis de faire un travail sur moi-même
- Apprendre à mieux me connaître afin d'optimiser mon accueil à l'autre
- Utiliser WORD et EXCEL
- Initiation WORD
- Initiation WORD et EXCEL
- Les bases
- Apprendre à mieux manipuler l'ordinateur
- Les bases de l'utilisation de l'outil informatique. Oser naviguer sur l'ordinateur. Aiguiser notre curiosité
- Utilisation de WORD et EXCEL
- Les protocoles
- Les lois et les décrets. La bonne entente et la cohérence en équipe
- Rappel des notions théoriques. Etudes de protocoles
- L'écriture de protocoles
- Mise en place des protocoles
- L'écriture des protocoles
- Nous avons fait des protocoles qui nous serviront et qui serviront à nos collègues
- Apports théoriques sur les mécanismes motivationnels, les différents stades, la façon d'être du soignant
- Rappels théoriques, pistes de prises en charge, échanges vivants et constructifs
- Apports théoriques, échanges de vécu, d'expérience de PEC
- Côté positif des différents échanges dans le groupe
- Me familiariser avec la toxicomanie, me permettre d'aborder plus facilement le patient
- Surtout le savoir être face aux conduites addictives, le mécanisme des conduites addictives
- Avoir des outils pour aborder les malades souffrant d'addiction
- Evaluer mes connaissances quant aux différentes addictions rencontrées à l'Hôpital
- Comprendre les différentes étapes dans lesquelles passent les patients dans le cheminement vers l'abstinence
- Un peu trop théorique, mais nous avons beaucoup échangé et beaucoup appris sur les mécanismes de déni, les différentes étapes par lesquelles le patient passe pour envisager un changement de comportement
- La façon d'aborder la personne en posant des questions ouvertes pour faciliter le dialogue

- Une remise en cause personnelle par rapport à la prise en charge du patient alcoolique, une remotivation
- Apports de connaissances, échanges, communication, réflexion permettant un nouveau regard et une application sur le terrain par rapport aux situations
- Apprendre la bonne méthode et le bon geste pour avoir une hygiène de vie correcte
- Stage intéressant et enrichissant qui m'a permis d'apprendre et qui m'aidera à évoluer dans mon travail
- Stage intéressant et enrichissant. Nous avons appris beaucoup de choses
- Le stage a été très enrichissant et motivant
- Le bionettoyage
- La définition sur le bionettoyage, détergent, désinfectant
- D'apprendre de nouvelles choses et de revoir certains points
- Les apports essentiels de ce stage sont d'aider à améliorer la qualité de travail et de gagner du temps
- Formation adaptée par son contenu en fonction de l'activité et le profil de l'établissement. Très riche en exemples concrets
- CAT devant une infection nosocomiale, les isolements. Réponses à des questions spécifiques posées le long de la formation
- En apprendre davantage
- De pouvoir améliorer d'avantage son travail
- Stage intéressant et bien développé
- Remise à niveau pour progresser dans notre profession
- Une bonne remise à niveau
- Hygiène en générale au sein du centre hospitalier surtout en milieu soin
- Amélioration
- Les différents antiseptiques. Les isolements. Les infections nosocomiales
- Prise en charge de la personne âgée
- Des piqures de rappel
- Appréhender avec une meilleure prise en charge des résidents et se conforter dans notre travail, très positif
- Théorie et pratique, des connaissances supplémentaires
- La partie secourisme était nécessaire pour remettre à jour nos connaissances
- Connaissances théoriques et pratiques, rencontre avec des professionnels de terrain et de même secteur
- La mise en pratique pour les gestes d'urgence, la prise en charge dans les situations d'urgence psychologique
- Les gestes de premiers secours, les techniques d'approche des résidents Alzheimer ou agressifs
- Réactions d'urgence sur le terrain, prise en charge de la personne âgée démente
- Apports techniques (pompier) très bien, possibilité d'exprimer ses ressentis (psy) sans jugement de la part des formateurs. Apports de "trucs" pour faciliter la prise en charge des résidents
- Un savoir pour les résidents
- Découverte de l'importance de la validation
- Connaissances et approfondissement de la maladie d'Alzheimer et des différentes pathologies, organisation et découverte des différents établissements de mes collègues de la formation (structure Alzheimer, etc.)
- Apports personnels du groupe
- Plusieurs outils sont mis à notre disposition pour pouvoir évoluer sur le terrain
- Les échanges entre le groupe et les formateurs
- La prise de conscience de l'importance des notions de valeurs et des émotions
- Cette formation a permis de me montrer comment je suis perçue dans les services. Elle m'a aussi montré qu'on a chacun notre façon de communiquer (verbale + non verbale)
- Respecter et écouter son prochain
- Mieux connaître ses collègues. Avoir un autre regard pour mieux communiquer. Comment se comporter
- Il faut améliorer sa façon d'être pour améliorer la communication et s'intégrer avec les autres. Il faut aller vers la personne pour s'exprimer
- J'ai appris à mieux connaître mon entourage et leurs valeurs pour pouvoir mieux communiquer
- Gestion des émotions. Plus de facilitée à communiquer et de faire passer un message
- La réaction des autres par rapport à ma communication
- Revoir et apprendre les techniques de manutention

- Redéfinition de la manutention et gestes de la vie quotidienne. Conscience de ses propres limites. Amélioration de la posture du dos entre les 2 sessions lors de certains soins (prise de sang…) + les gestes dans la vie privée
- Une meilleure compréhension des risques de TMS. Une meilleure gestion et postures dans la manutention des patients
- Reprendre conscience de notre corps et la manière de le manipuler sans lui demander d'effort de force. Apprendre à bien se positionner sans se faire mal et sans faire mal au patient
- J'ai appris à cibler et appliquer de meilleures techniques de manutention
- Ce stage m'a apporté énormément au niveau des postures personnelles et dans le fait de faire participer le patient
- Réflexion de groupe sur la présentation des TMS. Matériel innovant et performant.
- Une approche très intéressante et innovante sur les risques musculo squelettiques. Ouverture d'esprit et réflexion sur tous les caractères de ces risques
- Aides techniques et techniques non acquises auparavant, des choses qu'il est bon d'apprendre au bout de plusieurs années de fonction et de mauvaises postures !!!
- Remise à jour plus que nécessaire autant sur le plan des connaissances générales que sur des techniques (nouvelles) de manutention manuelle
- L'hygiène et le dressage de table
- Avoir plus de connaissances sur le service en salle (mise en place, façon de servir)
- L'hygiène, le dressage des tables, la sympathie du formateur
- Hygiène, alimentation
- Hygiène
- Hygiène, dressage des tables
- L'hygiène, le dressage des tables
- Hygiène, produits utilisés, service
- Humanité
- Rappels, législation mais surtout le rappel de vigilance et de la motivation quant au choix de ce métier
- Rappel concernant la prévention de la maltraitance aux personnes âgées
- Les différents types de dépendance. Comment vivre avec un patient Alzheimer. Les bons et mauvais traitements
- Très satisfaisant
- Les apports essentiels de ce stage sont la maltraitance et la bientraitance
- Ce stage a permis de se remettre en question par rapport aux actions ou réactions que l'on a vis-à-vis du patient et aussi de voir où se situe la maltraitance
- L'approche de la famille, l'écoute, le nom jugement, en vue d'une meilleure prise en charge du patient en fin de vie et une remise en question sur soi
- Etre à l'écoute des résidents et des familles, et surtout, s'améliorer
- Prendre du temps auprès de la personne âgée et de la famille. La prise en charge de la personne âgée, l'écoute et la formulation de la personne âgée
- Je serais désormais me comporter face aux familles dans la douleur. Je vais développer et faire beaucoup plus de soins palliatifs, prendre du temps avec les résidents
- L'approche de la famille, une meilleure prise en charge. La manière de s'exprimer auprès des résidents pour apporter des réponses à leurs questions
- L'accompagnement des familles
- Etre capable de corriger ses erreurs. Mettre en place les acquis avec l'équipe. Utiliser la reformulation. Mieux prendre en charge la personne âgée et sa famille
- L'accompagnement des familles dans la fin de vie de leur proche. Ne plus culpabiliser
- La relation et la place du soignant envers la personne âgée en fin de vie et sa famille
- La communication, l'écoute, le silence. Les échanges avec les autres soignants
- Aborder plus facilement les questions de la mort et la prise en charge des résidents en fin de vie par l'écoute active et cerner ses différentes priorités. Mettre en place une grille pour la douleur afin que l'on puisse adapter le traitement le plus adéquat et enfin savoir prendre en charge la famille
- Très bonne prise en charge sur le travail d'écoute aux patients, aux familles

- Les apports pratiques (films, descriptions et exemples de situations) et les apports théoriques (description de la maladie d'Alzheimer, des pertes que cela entraine et de la perception et ressenti des personnes atteintes de cette maladie)
- La formation est interactive, très riche d'échanges professionnels
- Echanges, supports vidéo
- Avoir connaissance de nouveaux outils de travail (test…). Meilleures connaissances des troubles apparentés
- Apprendre à connaître différents outils pour soigner, comprendre, aider et accompagner ces personnes Alzheimer
- Une meilleure approche et compréhension de la personne âgée malade Alzheimer. Un enrichissement grâce aux échanges et partages d'expériences. Un enseignement cohérent et riche. Enthousiasmant.
- Les connaissances et les expériences des intervenants ainsi que leur volonté à nous faire partager tout cela
- Bonne remise à niveau pour les PMS. Conseils pour une meilleure organisation de travail (cuisine + repas à domicile)
- Découvrir, revoir et mettre à niveau certaines étapes
- Remise à niveau essentiel pour le bon déroulement de la production culinaire + acquisition de nouvelles méthodes de travail
- Respect, l'écoute, le silence
- Pouvoir mettre en pratique
- Le respect de la personne âgée. Savoir rester zen, être à l'écoute
- Perfectionner le savoir faire et mes connaissances
- Les apports essentiels sont le partage et l'échange avec les autres disciplines professionnelles
- Informer et savoir utiliser les outils d'évaluation
- L'apprentissage à l'utilisation et à la diffusion d'outils. L'évaluation de la douleur adaptée à des populations spécifiques
- Connaissance des échelles d'évaluation. Début d'interaction entre nos différents secteurs ? !
- Connaître et mieux comprendre des outils que je n'ai pas forcément l'occasion d'utiliser
- Mise en place d'un projet institutionnel (méthodologie)
- Les exercices en groupe. Le détail des 2 jours de formation
- D'être en interdisciplinarité. Le dialogue et les questions soulevés entre les différents intervenants
- Connaissances des échelles d'évaluation de la douleur
- Mise en pratique et confrontation des différentes expériences entre professionnels pluridisciplinaires
- Synthèse et mise en place pratique de moyens d'évaluation et leur transmission
- L'échange avec les collègues d'autres structures. Les outils et pistes acquis durant les 3 jours pour faire face aux différentes situations
- Voir les améliorations qu'on peut faire dans notre travail
- Prise de conscience de notre travail devenu routinier et possibilité d'améliorations
- Ce stage permet de favoriser les échanges entre soignants, de cibler les difficultés rencontrées sur nos différents lieux de travail et de réfléchir ensemble à des améliorations possibles, ceci avec le soutien et les conseils de notre formatrice
- Sensibilisation au non jugement. Savoir garder la juste distance
- Revaloriser les valeurs du respect du non jugement, de la juste distance, d'un travail d'équipe et de la règle d'OPTA (on peut toujours s'améliorer)
- Ce stage sur la bientraitance est un gros bagage à porter tous les jours et à partager, à transmettre
- C'est une remise en question de notre travail quotidien. Ce stage a permis beaucoup d'échanges entre les établissements, il nous a montré que les difficultés sont souvent communes. Avec une formatrice très professionnelle
- Pouvoir se recentrer sur ses valeurs. respect, non jugement. Se remettre parfois en question, faire un travail sur soi. Essayer de renforcer la cohésion de mon équipe
- Le non jugement, la juste distance, la règle de l'OPTA, savoir déléguer, la gestion du stress, éviter la rumination, oser dire les choses. Repérer les émotions dans lesquelles se trouve le résident, les collègues et nous-mêmes
- Les pistes données pour nous permettre de mieux faire et surtout les échanges avec les autres personnes des différents établissements

- L'approche de la personne âgée par le toucher, la façon dont nous entrons en contact avec elle, la sensibilisation par le toucher comme moyen d'entrer en contact avec la personne et lui apporter du bien-être
- Délicatesse dans l'approche relationnelle, mobilisation des membres pour garder la souplesse des articulations et soulager les points d'appui (éventuellement antalgiques)
- Apprendre à apporter de l'apaisement dans la relation patient soignant, pouvoir effectuer les gestes appris selon différents patients
- Cela me permettra d'aborder les patients d'une autre façon
- Apprendre les méthodes de relaxation
- Connaître les mouvements susceptibles de détendre, calmer une douleur et savoir les appliquer
- Pouvoir apporter un soin de détente aux personnes âgées
- Cela va m'aider à soulager des personnes alitées ou qui sont douloureuses, beaucoup de relationnel
- L'expérience et la personnalité de la formatrice
- Permettre une autre approche – nouveaux outils de communication
- Les techniques d'entretien (questionnaire d'Elfe), la psycho morphologie
- Connaissance de la PNL pour aborder les entretiens d'aide
- Réflexion et prise de distance dans la relation d'aide en particulier les entretiens. Mieux se connaître pour être plus efficace dans la réponse soignante
- Nombreux outils pouvant être utilisés professionnellement et personnellement
- Des nouvelles techniques de travail, un nouvel apprentissage de l'observation en particulier. Des nouvelles méthodes face à l'entretien d'aide (dans l'échange avec une personne)
- Reformulation. Attitudes non verbales. Soumission librement consentie. Programmation neurolinguistique
- Mise en évidence du langage non verbal, des interactions entre les personnes. Reconnaissance des émotions par des mots adaptés, techniques de gestion de nos propres problématiques (ex. Symbolisation). Travail sur la confiance en soi
- Arriver à mieux comprendre et gérer nos émotions, également utile en milieu professionnel et mieux comprendre celles que ressentent le patient
- ELFE, PNL, soumission, etc.… la distance, enfin tout est essentiel
- Connaître ses limites, savoir faire correctement une manipulation, éviter de se faire mal, tout faire dans le respect et le bien du patient
- Stage très instructif, génial. J'ai beaucoup appris
- Très bonne ambiance d'équipe. Nous avons pris des exercices pratiques. Le stage s'est bien passé, je suis contente
- Communiquer avec la personne, la protéger avec délicatesse et protéger notre dos
- Acquérir les bons gestes pour éviter des douleurs pour le soignant et pour le résident. Beaucoup d'exercices pratiques pour bien mémoriser
- J'ai bien apprécié les 3 jours de formation. J'ai appris à manipuler les gens
- Connaître ses limites, savoir faire correctement une manipulation, éviter de se faire mal, tout faire dans le respect et le bien du patient
- Stage très instructif, génial. J'ai beaucoup appris
- Très bonne ambiance d'équipe. Nous avons pris des exercices pratiques. Le stage s'est bien passé, je suis contente
- Communiquer avec la personne, la protéger avec délicatesse et protéger notre dos
- Acquérir les bons gestes pour éviter des douleurs pour le soignant et pour le résident. Beaucoup d'exercices pratiques pour bien mémoriser
- J'ai bien apprécié les 3 jours de formation. J'ai appris à manipuler les gens
- Echanges
- Rappel des connaissances et compléments très explicites sur les différents matériels et méthodes de manutention
- La manutention prenant en compte le résident.
- Apprendre à ne pas se faire mal. Utiliser le maximum le matériel
- Ne pas « faire » à la place des résidents et demander plus leur participation en respectant leurs possibilités.
- Pouvoir discuter en groupe des problèmes au quotidien afin de trouver ou non une solution et de la présenter
- Améliorer mon travail au quotidien

- Les manipulations sans matériel ou avec le matériel de base (draps…)
- Ne pas faire mal aux patients ainsi qu'à nous-mêmes. Ne pas se faire mal au dos. Utiliser le matériel à disposition
- Echanges de technique et d'expériences professionnelles
- D'avoir pu approfondir la notion de maltraitance et surtout le bientraitance que je connaissais très peu
- J'ai appris beaucoup de choses sur la maltraitance, les différents types de maltraitance
- Cela m'a permis d'avoir une autre image de la maltraitance et de la bientraitance
- Formation trop courte
- Savoir comment agir face à un état dépressif. Savoir analyser s'il y a maltraitance ou non
- Savoir comment réagir s'il y a maltraitance
- L'approfondissement de la maltraitance, comment réagir dans des situations difficiles
- Comment couper les ongles, quelles sont les pathologies, le relationnel avec les patients
- Pouvoir adapter un bien-être à nos patients et effectuer des soins adaptés
- Très satisfaisant car beaucoup de support au niveau de la documentation et on a pu travailler sur du réel
- La limite de ce qu'on peut faire à notre niveau, les différentes malformations
- Savoir différencier les pieds sains des pieds douloureux, couper correctement les ongles
- Notion de pédicure de base, avec pratique dans la limite de ma fonction
- Revoir l'utilisation du matériel
- Beaucoup de pratique donc très satisfaisant
- Le fait de nous apprendre à couper correctement les ongles, l'utilisation du matériel, savoir reconnaître les complications possibles au pied, de la peau et des ongles des pieds
- Les échanges au sein du groupe étaient tous enrichissant sachant que nous sommes tous sur le même site avec un suivi du patient différent
- Les échanges avec le groupe et la partage des expériences
- Les expériences évoquées lors de ce stage étaient intéressantes et enrichissantes pour pouvoir évoquer des solutions
- Parler de cas concrets, analyse du comportement
- Etre à l'écoute et essayer de satisfaire au mieux le résident ainsi que sa famille
- Les échanges de discutions avec les collègues venant des différents services du CPA
- Utiliser les outils nécessaires pour rentrer en relation avec les familles afin de pouvoir d'abord se comprendre
- Echange et convivialité du groupe
- Les interactions entre le groupe
- Confrontation avec des personnes venant d'autres services
- Pouvoir s'exprimer librement. Voir comment cela se passe ailleurs
- Rappel des bases de communication. Echanges interactifs qui permettent "d'apporter" aux autres et de "recevoir" des autres
- Supports papiers sur la communication, dialogue, sur le fonctionnement des différents services
- Cas concrets et partage de situations entre nous.
- Les échanges et les groupes de paroles
- Rappel des connaissances, revoir les gestes de secourisme de base pour maintenir la gestuelle, c'est une nécessité pour une prise en charge adaptée. Idem pour les « révisions » en psycho du comportement des personnes âgées démentes.
- Pouvoir mettre en pratique nos connaissances sur notre lieu de travail mais aussi dans notre vie courante.
- Dialogue enrichissant, bonne écoute.
- Révision des gestes d'urgence qu'on oublie si on ne pratique pas tous les jours.
- Savoir protéger, alerter et secourir, que faire en cas d'agressivité d'un malade, reconnaître les différentes émotions.
- Les gestes d'urgence
- Les gestes de survie
- Cette formation m'a apporté beaucoup, même en dehors de mon travail, gestes de premiers secours et les échanges entre stagiaires.
- Ce stage a été très enrichissant.
- Pouvoir mieux s'occuper des résidents dans le confort et la sécurité. Protéger son dos au quotidien.
- Les bons gestes à effectuer.

- Satisfaire les patients sans se faire mal. (Pour les patients et pour moi-même).
- Les moments de manipulation des personnes (Les bons gestes).
- Connaître les bonnes techniques.
- Réelle prise de conscience de l'importance de porter le moins possible, d'utiliser notre corps et notre réflexion à bon escient.
- Mieux connaître les techniques et manutention des personnes âgées.
- La bonne maitrise des gestes aussi bien pour le soignant que pour la personne âgée.
- Comprendre la douleur et savoir l'accepter.
- Permettre de mieux comprendre la douleur afin de pouvoir l'absorber de manière différente au lieu de proposer que des traitements médicamenteux.
- Information sur les outils d'évaluation de la douleur. Informations sur les effets secondaires des antalgiques.
- Un changement dans les attitudes par rapport à la douceur.
- Autre forme de prise en charge de la douleur que par la prescription médicamenteuse. Rôle important de l'écoute du patient et importance du décryptage de la douleur qui n'est pas toujours physique.
- Me ré-sensibiliser et me re-questionner sur ma pratique quotidienne en gériatrie, une remise à niveau sur les différents paliers d'antalgiques…
- Le traitement à adapter. Reconnaître, et évaluer la douleur de la personne âgée.
- Etre encore plus à l'écoute de la personne, ne pas douter et les différentes manières de mesurer l'évaluation de la douleur.
- Complément d'information ou de formation sur le travail de gouvernante.
- Connaissance de soi, gestion des conflits, rôle des gouvernantes, gestion du temps.
- J'ai beaucoup appris pendant cette formation, j'ai eu des réponses à mes questionnements, la connaissance sur l'hygiène et sur les objectifs, cela va me permettre de m'affirmer dans ma fonction.
- Les apports théoriques biologiques et corporels intéressants, manque de manutention avec poupées et/ou manque de manutention avec de réels enfants.
- Organisation du travail afin d'optimiser l'ergonomie.
- Les exercices pratiques.
- Pouvoir expliquer à mes supérieurs les points négatifs de mon travail avec l'aide d'une personne extérieure qualifiée.
- Protéger son dos pour vieillir mieux !
- Technique de portage (Manutention). Apport théorique.
- Les exercices pratiques.
- Pouvoir appliquer les bons gestes et les bonnes postures du quotidien.
- Utiliser les bonnes postures et savoir les appliquer.
- La manutention, les gestes à faire au quotidien pour préserver notre dos.
- Cela nous a permis de trouver des positions adaptées au quotidien dans notre travail.
- La posture corporelle. L'organisation d'un surcroît de travail fait à l'avance.
- Faire attention à son dos. Utiliser des positions adaptées pour le travail.
- Cette formation m'a permis de souligner et réfléchir aux différentes postures, gestes du quotidien en vue de les améliorer.
- Les exercices pratiques sur le lieu de travail.
- De l'aide pour mon quotidien au travail dans la relation avec le personne âgée, mieux rebondir sur leurs questions / interrogations.
- Ouvrir son esprit, écouter les autres, voir les sujets traités sous un autre angle. C'est très enrichissant.
- Ethique de soin. Connaissance du vieillissement et de la personne âgée. La rencontre de mes collègues avec la constatation que nous avons tous la même philosophie des soins, l'étique du soin. Bonne documentation.
- Pouvoir parler de chose que l'on vit au quotidien et prendre du recul par rapport à des situations que l'on n'analyse pas ou que l'on n'a pas le temps d'analyser sur le moment. Avoir un autre regard sur la personne âgée et une meilleure compréhension de leur ressenti, de leur mal être, envisager et réviser nos propres attitudes vis-à-vis des patients.
- L'ouverture du formateur, la capacité d'écoute, tout le support théorique. Excellente formation.
- ce stage a répondu à toutes les questions que je me posais aussi bien dans ma vie privée que professionnelle. Les problèmes psychologiques liés par la vieillesse.

- Un stage très « humain » qui a permis de se remettre en question et d'exploiter un panel très large de nos capacités et fonctions à ressentir les choses.
- D'aspect psychologique lié au vieillissement.
- Des échanges très intéressants par rapport à un thème (mort, vieillesse…). L'approche psychologique par rapport à une personne âgée.
- La relation avec le groupe part de travaux théoriques où il faut écrire tout sur le vécu du groupe.
- Connaissance de la maladie d'Alzheimer dans toute sa diversité.
- Les différents échanges des différents points de vue.
- La connaissance des troubles cognitifs pour comprendre comment se comporter.
- L'accompagnement de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer.
- Mieux comprendre le raisonnement des patients atteins de la maladie d'Alzheimer ou troubles mentaux.
- J'ai appris à avoir un autre regard sur la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer.
- De mieux accompagner les personnes et d'améliorer leur vie.
- Approche pratique et conséquence de la chimiothérapie très appréciées.
- Très adaptés à la réalité du travail.
- Les différents traitements ont été abordés avec des explications simples.
- Information sur les traitements plus les détails. L'échange sur les cas concrets.
- Formateur de notre niveau, qui connaît les situations rencontrées.
- Les échanges, les expériences de chaque personne.
- Le dynamisme et la réalité du terrain.
- Le formateur a une très bonne approche des objectifs fixés.
- Remise en question et ne pas oublier de prendre du recul et de relativiser.
- C'est un apport pour notre vie personnelle et privée pour la technique et la détente.
- Gérer son stress pour mieux le maîtriser. Apprendre à mieux connaître les signes du stress. Mettre en pratique des techniques simples de relaxation.
- Apprendre à prendre soin de soi et prendre le temps pour soi.
- Je vais m'autoriser à vivre !
- Apport personnel
- Apport personnel
- Travail de groupe, jeux de rôles, groupe de réflexions.
- Apprendre à mieux communiquer avec les familles lors de conflits.
- La formatrice nous a proposé des outils éventuels pour faire face à certains problèmes que l'on rencontre sur le lieu de travail.
- Ce stage nous a permis des échanges inter-équipe ? Nous a donné des moyens de mettre en place une communication fructifiante entre résident, famille et soignants.
- Nous ne sommes pas que des exécutants, quoique parfois nous n'avons pas le choix, vue le manque de personnel… Le contact, la relation est très importante pour leur équilibre.
- Des solutions nous ont été données pour faire face à certains problèmes de communication.
- Très bien.
- L'étude de « cas concrets » nous a permis une réflexion globale et l'application des concepts enseignés.
- Pouvoir mieux communiquer avec les résidents ainsi que la famille, pouvoir être plus à l'aise dans mon milieu professionnel.
- Ce stage m'a permis de me situer vis-à-vis de mon travail et ainsi je pourrai mieux communiquer avec les familles mais je dois faire un travail sur ma façon de parler parce que je suis très spontanée lorsque je communique.
- La maîtrise de soi comprendre la personne âgée. Gérer des situations difficiles.
- La situation des cas concrets plus les documents. Elle m'a apporté des outils pour les relations que j'aurai dans le futur avec les familles et les résidents.
- Analyse des cas concrets
- Lever le brouillard entre Maltraitance et Bientraitance. Apprentissage d'une approche beaucoup plus tactile de la personne âgée. Acquisition d'un autre regard sur les soins à proprement dit.
- Apporter un complément dans tous les soins, le mettre en pratique pour le soigné et pour le soignant.
- Le film sur les 24h en EHPAD nous permet vraiment de projeter et donc de réfléchir il est vraiment bien fait.

- Permettre une approche différente par rapport au 1er contact avec les pensionnaires, être plus prévenant pendant le soin pour en améliorer ainsi la qualité du travail, pour que les résidents, mais aussi le personnel, soit ravi.
- Ce stage m'a apporté la compréhension de l'importance de ce mettre à la place de l'autre et d'amener plus d'attention et mieux-être aux personnes âgées.
- L'approche vers le pensionnaire, avec certains gestes plus en douceur. Le contact et l'échange. Pouvoir manipuler un pensionnaire au lever du lit.
- Ce stage a été pour moi un rappel et un support sur certains points essentiels dans l'attitude bientraitante, sur le devoir de chacun mais aussi une façon différente d'approcher les soins, c'est-à-dire ne pas se limiter au soin de base mais aussi à donner du bien-être du « plaisir ».
- Apprendre les bons gestes pour les pensionnaires, le contact.
- Je pense que cela va m'aider à avoir beaucoup plus de repères par rapport à l'approche d'autrui. De faire le point avec moi-même, de minimiser mon stress pour un rien.
- Compréhension de notre charge de travail. L'approche de la bulle de proximité.
- Avoir les outils pour gérer le stress.
- Savoir s'écouter se valoriser, écouter les autres.
- La validation et la revalorisation.
- Pourvoir prendre du recul par rapport au stress et en laisser de côté.
- Possibilité de beaucoup échanger. Situations réelles exposées et expliquées.
- Une écoute active de la formatrice. Documents multiples et variés nous permettant de créer des projets de vie ainsi que les dossiers de soins…
- J'ai bien apprécié ce stage, il m'a apporté des solutions à certains problèmes.
- Très constructive avec une formatrice compétente et agréable.
- Rappel des bases, éclaircissement de certains points, comme les produits utilisés pour le bio-nettoyage.
- Perfectionner ses connaissances, remettre en questions sa pratique -> tendre vers mieux. Réponses aux questions et interrogations.
- Cela nous a permis de nous remettre en question sur certains points mais nous permet de voir que nos techniques de travail et protocoles sont adaptés et satisfaisants.
- Remise à jour de certains protocoles.
- Surtout les révisions des bonnes pratiques en matière de soins techniques quand on pratique depuis plus de 10 ans.
- Ce stage a permis de rafraîchir certaines notions d'hygiène d'éclaircir certaines pratiques notamment le bio-nettoyage, car en tant que IDE nous ne nettoyons pas les chambres.
- La remise à jour des connaissances en hygiène (pour moi, la dernière formation hygiène date d'il y a 10 ans) est très positive.
- Beaucoup de rappels qui rejoignent la formation hygiène déjà suivie, quelques points à améliorer au niveau du service avec le cadre de santé et l'infirmière hygiéniste (correspondante hygiène, rôle écrit ?).
- Des points à revoir sur le lieu de travail qui sont à ma portée et d'autres à suggérer au cadre de service. La formation m'a fait une petite révision sur l'hygiène, une prise de conscience réelle de la gravité des IAS.
- Parler de ses difficultés en service, trouver des réponses adaptables.
- Evaluer nos connaissances, se remettre en question, partager avec d'autres personnes, améliorer nos capacités.
- Mise à jour sur hygiène et INC, futur audit pour CTVP au niveau national. Qu'est-ce qu'un audit, comment l'exploiter ?
- Faire une révision sur les bactéries… Revoir les problèmes d'isolement.
- Mise en situation perfectionnement. Cas concret.
- Nous a permis d'avoir plus de renseignements sur les isolements. Sur le rôle d'un audit, d'un correspondant.
- Cela me permet de connaître le fonctionnement des services d'hospitalisations, ce qui est fait avant et après le passage au bloc.
- Une révision est toujours utile, ainsi qu'une remise à niveau.
- Les apports de ce stage sont plus des informations personnelles. Etant au lavage de l'endoscopie.
- La mise en place des précautions standards complémentaires.
- Approfondir les connaissances comprendre les divers protocoles.
- Evaluer mes connaissances, et approfondir mes acquis.

- Les apports essentiels de cette journée étaient surtout sur les cas concrets qui nous permettraient de définir l'Isolement.
- Meilleure connaissance sur les applications de la mise en place d'un isolement.
- Approfondir les connaissances en hygiène, permettre l'échange avec les deux établissements.
- Prise de conscience de l'intérêt de l'hygiène au quotidien dans les services.
- Connaître le rôle exact du référent hygiène.
- Une connaissance, un support pour le quotidien.
- Interactivité avec le terrain. Réponses aux questions du quotidien.
- Mise en place des différents isolements.
- Remise à niveau et remise en question.
- Revoir les isolements.
- Apprentissage de nouvelles techniques. Situations pour quelques résidents présents actuellement. Position des soignants / résidents (dos…).
- Corriger sar posture, connaître de nouvelle technique, connaître son corps.
- Le transfert, le positionnement et le rehaussement.
- Technique complémentaire à l'acquis précédent. Nouvelles techniques.
- Savoir protéger son dos, en utilisant les jambes, et avoir de bonnes positions pour éviter de se faire mal.
- Mise en situation réelle. Aide pour réagir dans des situations difficiles.
- Savoir ne pas se faire mal et ne pas faire mal aux résidents. Cela en apprenant les techniques adaptées.
- Données concrètes par rapport à la conduite à tenir vis-à-vis des patients.
- Partage des expériences avec les différents membres du groupe.
- Partage de nos expériences vécues sur le terrain, de nos difficultés
- Beaucoup d'échanges et d'émotions apportés et grand enrichissement.
- Apprentissage et ouverture aux autres du ressenti et des émotions.
- Réponse à certaines questions, à certains doutes.
- Les différents outils des attitudes. La charte des droits du mourant.
- Echange entre formatrice et collègues.
- La reformulation des phrases.
- Beaucoup d'échange entre les différents participants.
- L'échange de nos histoires.
- Meilleure connaissance des autres corps de métier. Approfondir sur sa propre fonction, et oser prendre davantage d'initiatives.
- Permettre de dégager des pistes de travail en fonction des points faibles. Recentrer la prise en charge autour du résident.
- Permettre de mettre à jour les pistes de travail pour améliorer les pratiques professionnelles et la prise en charge des résidents.
- Améliorer le confort et la vie sociale de la Maison de Retraite.
- Améliorer la vie, le confort dans un établissement de personnes âgées.
- La réflexion sur la pratique de psychologue en EHPAD. J'ai beaucoup apprécié la réflexion sur le travail de nuit, temps souvent occulté.
- Un bon moment de détente. Un apprentissage pour de meilleurs gestes et une meilleure protection du dos.
- Information sur les gestes utiles dans notre travail et au quotidien.
- Un bon moment de détente, apprendre à connaître son dos et le soulager par des gestes utiles dans notre quotidien et notre travail.
- Un moment de détente et une motivation à prendre soin de soi.
- Cela m'a permis d'apprendre des gestes pour protéger mon dos.
- Sortir de la routine. Apprendre les gestes qui m'étaient inconnus.
- Acquérir des gestes dans ma profession.
- Un bon moment de détente.
- Apprentissage des gestes adéquats.
- Cela va me rassurer sur les gestes de tous les jours.
- Le toucher vis-à-vis de l'autre. Le fait d'avoir appris différentes façon de masser pour apporter un bien être avec des simples massages (nuque, cuir chevelu, mains etc.).
- Ce stage nous permet d'apprendre de diverses techniques de relaxation, afin d'améliorer le quotidien des résidents et du personnels.

- Le sens du toucher est tellement fort (tellement d'énergie), que l'on ressent quelque chose à chaque fois que l'on masse quelqu'un, c'est impressionnant. J'ai beaucoup apprécié ce stage de deux jours.
- Le fait de pouvoir mettre en pratique sous l'œil et les conseils d'une professionnelle
- Le rappel des définitions des Infections Nosocomiales, la prévention des I.N., le rappel des précautions standards, tri des déchets, des cathéters veineux ainsi que le rôle des correspondants.
- Revoir les précautions standards. Les infections nosocomiales. Les déchets.
- L'apport théorique, Echanges sur certaines pratiques très enrichissantes. Mise en pratique rapide sur le lieu professionnel.
- La mise en pratique rapide dans les services. Cela permet une mise à jour des connaissances en hygiène et aux protocoles.
- Permettre de connaître le travail de mes collègues au service.
- Les nouvelles techniques et méthodes apprises. Echanges d'astuces.
- La manutention facilitant la tâche sur lieu de travail.
- Présentation de matériel afin de faciliter la manutention exemple : planche banane, disque de transfert.
- Avoir appris à se préserver.
- Une meilleure vision du patient relation soignant-soigné. Une meilleure appréhension des situations de manutention savoir se préserver.
- Afin de préserver son dos et manipuler le patient correctement.
- Les « conseils » sont concrets et pratiques.
- La méthode de manutention.
- M'a permis un échange avec des collègues de travail d'autres catégories (AS, IDE…) pour une meilleure cohésion de travail d'équipe.
- Améliorer la prise en charge de la personne âgée en institution. Tenir compte de son histoire, ses habitudes de vies (goûts, loisirs etc.).
- Il nous a permis de voir les actions que nous avons encore à accomplir.
- Cette journée de suivi a permis de faire le point sur les actions restantes à mener.
- Remise en question sur le temps que nous avons réussi à consacrer pour l'avance de ce projet.
- Mettre en évidence les manquements et les dysfonctionnements.
- Améliorer le lieu de vie de nos résidents.
- Le stage m'a apporté beaucoup j'ai appris sur moi-même, sur la conduite à tenir lors d'une situation bien précise à tel ou tel moment.
- Les connaissances enseignées nous permettent de mettre en place des projets précis à l'aide de supports donnés au sein de notre service de soins.
- La communication interactive entre le formateur et les stagiaires. Le vécu personnel de chaque individu a été très enrichissant.
- Prendre conscience de la souffrance, l'angoisse de la famille décalée de celle du patient. La relation d'aide ? Accepter l'autre avec ses différences.
- La compétence de l'intervenant.
- L'approfondissement sur la psychologie du patient en fin de vie, approche de la relation d'aide.
- De nouveaux outils pour améliorer mon travail.
- Prendre le temps de réfléchir à ce qui se passe pour le patient, son entourage et le soignant confrontés à la fin de vie.
- Abordé pas mal de sujets. Mettre des projets dans son service avec toute l'équipe.
- L'interactivité avec la formatrice.
- Moins d'appréhension devant le patient fin de vie et de la famille.
- De savoir que j'ai le droit de prendre du temps avec un patient en fin de vie et de savoir dire stop quand je n'en peu plus et passer le relais.
- L'approche de la mort. Les différentes démarches palliatives, la relation d'aide.
- En échange sur le sujet avec les collègues car pendant les heures de travail nous n'avons pas de moment pour échanger.
- Prise en charge du patient et de sa famille en soins palliatifs.
- LA LOI : Le « que faire » et « quoi dire » (en fin de vie) face à la famille, au patient. Prise en charge en soins palliatifs en globalité.
- Piqûre de rappel et d'approfondissement de stages antérieurs.

- Cela fait une deuxième fois que je fais cette formation mais, je ne regrette pas car maintenant j'ai une meilleure approche auprès de la personne mourante. Et lorsqu'elle est décédée, j'ai moins peur d'aller la voir dans sa chambre ou à la morgue.
- ce stage a permis de mettre en lumière des points théoriques qui manquaient à ma formation (ou des rappels). Avoir une approche quant à l'équipe vers une dimension humaine de ce stage.
- D'avoir moins peur d'approcher le patient en phase terminale (la mort).
- Permettre d'enrichir plus ses connaissances et de pouvoir se remettre en question et de s'améliorer encore plus.
- C'est une façon de s'évaluer.
- Stage très intéressant. Formatrice exceptionnelle qui a su répondre à toutes nos questions et nous encourager.
- De se rendre compte de la bientraitance et d'avoir de nouveaux « outils » pour s'améliorer.
- Remise en question de soi-même. Limites de la maltraitance/bientraitance.
- Une réflexion sur mes pratiques qui va me permettre d'améliorer la prise en charge des personnes hébergées.
- Eviter d'infantiliser certaines personnes âgées. Être à l'écoute des besoins de la personne âgée.
- Connaître les limites entre bientraitant et maltraitant. Ne pas oublier l'identité de la personne âgée. Vivre autour de la personne et la faire participer.
- Cette formation m'a permis de communiquer avec les personnes âgées.
- L'amélioration de mes relations avec les personnes âgées.
- Ce stage m'a apporté des informations sur la Bientraitance/maltraitance. Cela nous permet d'être plus vigilants, cela a réveillé notre conscience.
- L'éclairage sur la maltraitance vis-à-vis de l'autre c'est-à-dire soignants, résidents et les familles.
- Quels sont les droits de la personne âgée. Quand commence-t-on à parler de maltraitance. Quelles sont les limites de la personne âgée et nos limites personnelles.
- Cette formation m'a permis de mieux découvrir mes collègues et de mieux appréhender leurs difficultés. Grand partage avec eux. Elle m'a aussi permis de refaire le point sur le concept de maltraitance.
- Revoir la dimension humaine. La considération de l'autre personne âgée dans toute son intégralité et surtout dans sa baisse d'autonomie.
- De savoir ce que c'est la maltraitance et d'avoir développé en donnant des exemples puis des films.
- L'attitude, le regard, le comportement, les gestes les plus infimes et les détails sont très importants.
- Le comportement positif à adopter lors de situation conflictuelle.
- Pour gérer au mieux les différentes situations avec les résidents au quotidien et de quelles manières doit-on réagir.
- Plus d'aisance vis-à-vis de résidents désorientés. Comprendre l'origine de leur souffrance.
- Meilleure prise en charge de la personne en fin de vie et en souffrance.
- Des outils de prise en charge de la douleur. Ainsi que des éléments pour une meilleure approche et qualité des soins palliatifs.
- Remise en question de nos actes de soins de notre regard porté sur le patient.
- Une meilleure connaissance de la prise en charge des personnes en fin de vie. Le côté « humain » qui en ressort.
- La connaissance du rapport entre soignant et les personnes en fin de vie et leurs familles.
- De savoir que nous ne sommes pas les seuls dans ces situations, que l'on peut avoir nos propres réactions et nos limites.
- L'aide pour la douleur. Que ce ne soit plus un tabou. Aborder la mort avec de la facilité.
- Le vécu, les témoignages et les films.
- Protéger notre dos, notre santé et celle du résident.
- A préserver notre dos, les gestes pour ne pas se faire mal.
- Protéger notre dos et avoir de bons réflexes.
- Savoir préserver son dos, utiliser les muscles de ses cuisses et de ses bras.
- Méthodologie et vocabulaire sur l'évaluation de la douleur. Moyen divers pour la soulager.
- Echange et prise de conscience du sujet traité.
- Prendre en charge la douleur d'une autre manière.
- Les différents paliers d'antalgiques avec les différentes durées d'action. Savoir différencier les différentes douleurs. Arriver à évaluer la douleur.

- Savoir gérer la douleur du patient. Prendre peut-être la douleur du patient plus au sérieux en ne doutant pas de ce qu'il dit.
- Réfléchir sur la meilleure prise en charge de la douleur et mettre en place cette prise en charge.
- Les différentes échelles, le DAR spécifique de la douleur, le MEOPA.
- Différentes grilles. Ensemble très enrichissant.
- Le toucher, les gestes, les massages que je peux apporter lors de la toilette, lors d'une position assise, un plus en qualité dans le soin de la toilette.
- J'aurai aimé davantage de photos sur les photocopies pour suivre les différents mouvements pour la coordination de mes mouvements.
- Plus de sureté et de sécurité dans les actes et les gestes par rapport à la relation avec les résidents au quotidien.
- Etre à l'écoute de son corps, l'image de soi, acquérir des techniques de massage.
- Le réconfort et le bien être (ou inversement) que nous pouvons apporter aux personnes que nous prenons en charge. Une gratification non négligeable pour moi-même pendant ses quatre jours.
- Prendre conscience de son corps s'apercevoir que le toucher est très important réflexologie, psychisme, état d'esprit.
- De savoir que ce que je pouvais pratiquer n'était pas trop mal fait et j'ai pu approfondir ma pratique.
- La formatrice nous a donné des outils pour la mise en pratique.
- Savoir mieux communiquer, être à l'écoute, savoir reconnaître ses erreurs, savoir dire non.
- S'ouvrir davantage aux autres, pouvoir dire non.
- La formatrice nous a donné les outils pour mettre en pratique.
- Listes d'amélioration pour travailler en équipe.
- Apprendre à dire non.
- Les apports théoriques, CAT et l'expérience professionnelle de l'intervenante ainsi que les échanges riches.
- Les connaissances de mon statut de soignant envers le résident de la prise en charge à adapter, de la connaissance des pathologies et de mon attitude lors de la prise en charge.
- Permettra de chercher des pistes de travail, des comportements différents pour la prise en charge de certains résidents.
- Les rappels sur les différentes pathologies, et les exemples. Les différents points sur lesquels on peut agir.
- Les différentes pathologies en psychiatrie. Mise en situation.
- Connaître les différentes pathologies psy et aussi mieux les comprendre. La communication à adopter face à ses patients.
- CAT face aux troubles du comportement des personnes âgées venant de psychiatrie.
- Rappel des notions de développement de la personne. La notion de la famille est très intéressante.
- Me permettre de mieux gérer une situation de crise avec le patient qu'une organisation soit mise en place au niveau des services afin que tous les soignants aillent dans le même sens.
- De mieux sensibiliser la personne de psychiatrie et de mieux la comprendre.
- L'apport théorique est très intéressant mais inapplicable sur notre lieu de travail.
- Connaissance de certaines pathologies.
- Mieux comprendre et avoir une approche différente de la résidente à soigner.
- M'ont appris à mieux connaître la maladie et vont me permettre dans les soins et la relation auprès des résidents à mieux gérer l'approche.
- A mieux se comporter face à la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer (communication, gestuel).
- Les Vidéos et les échanges.
- Les moyens d'aborder la personne atteinte de l'Alzheimer. Mieux connaître comprendre les comportements et leurs besoins.
- Le rappel de la personne humaine. L'estime de soi et les points positifs.
- Être proche des résidents, comment faire pour que le résident se sente chez lui.
- Protocole, fiche d'évaluation
- Remise en mémoire d'informations théoriques et logistiques et refaire le protocole (savoir l'écrire avec grille d'évaluation)
- Cela fait un rappel des législations sur notre rôle d'aide soignante, des échanges sur la façon de travailler en technique et d'élaborer un protocole
- Bon rappel d'informations théoriques et législatives, ainsi que pour la réalisation de protocoles
- Information théorique sur le rôle et la fonction d'AS, ainsi que sur l'hygiène et savoir écrire un protocole

- Information théorique sur la fonction d'ASD, sur l'hygiène et le protocole
- Information théorique sur le rôle et la fonction d'AS, ainsi que sur l'hygiène et savoir écrire un protocole
- Rôle du tuteur, notre position pour l'étudiant, précision sur le port-folio, importance de l'encadrement
- Clarification de la fonction de tutorat, mise en commun de situations vécues en encadrant des étudiants et proposition de prise en charge concrète
- Les cas ''concrets'' et les mises en scène
- Jeux de rôle, le partage des expériences
- Changement d'attitude dans l'encadrement des étudiants
- L'encadrement d'un apprenant pour le former
- L'apprentissage de l'accompagnement d'un étudiant
- Explications concernant le nouveau programme des études infirmières
- Beaucoup d'informations sur le porte folio et sur la nouvelle formation d'infirmière
- Les apports théoriques sur la nouvelle formation des IDE et un excellent guide pour aborder cette nouvelle formation
- Cas concret et expérience, connaissance du porte folio, travail en groupe, ressenti
- La façon d'encadrer un apprenant
- Très satisfaisants
- Conscience de la complexité des circuits alimentaires, hygiène et température à respecter.
- Reconnaissance et approfondissement de l'écoute et de la compréhension empathique, découverte de ce qu'est réellement l'écoute et des 3 phases de l'accueil.
- Lors de l'accueil quel que soit la personne à accueillir, c'est se rendre disponible et venir sans préjugés et entendre pour comprendre la personne en face de soins. L'accueil est un moment clé et un premier contact essentiel pour une relation qui se doit d'être la meilleure possible.
- Mieux se connaître pour mieux accueillir l'autre. L'apprentissage à l'écoute de l'autre.
- Apports du groupe et de la formatrice, remise en question et analyse de ma pratique sur l'accueil (patients/personnels).
- Prise de conscience sur moi-même, apprendre à me rendre disponible pour améliorer mon travail d'écoute.
- L'approche différente de l'écoute de l'autre, apprendre aussi à écouter ses propres besoins.
- Remise en question de son attitude de sa manière d'être et de faire.
- Information sur les mesures à mettre en œuvre.
- Savoir les premiers gestes de secours.
- Les gestes essentiels de secours.
- Du nouveau et de la révision des gestes d'urgence.
- Apport personnel.
- Une approche qui colle parfaitement aux situations vécues par chacun, l'apprentissage de soi-même au sein de l'équipe afin de devenir acteur et décisif pour les missions, les choix
- Apprendre à se reconnaître en tant qu'individu et savoir prendre position lors d'une réflexion
- Le stage m'a fait comprendre comment prendre du recul pour essayer de positiver
- Pouvoir communiquer pour rendre le travail plus agréable et pour le confort du patient, l'organisation est aussi importante
- Mieux communiquer au sein d'une équipe, affronter les conflits avec un recul, en formulant bien ses paroles, sans agressivité et ne pas rester à ne rien dire et à tout prendre sur soi
- Comportement à adopter lors d'une communication (avoir été filmé), savoir dire ce qu'on pense sans blesser l'autre, savoir dire ''non''. Définition du travail en équipe pour travailler mieux
- Réussir à mieux gérer un stress face à un conflit, améliorer la communication au sein de l'équipe
- Ce stage m'a permis de voir que chaque individu a besoin d'appartenance et d'une reconnaissance dans son travail au sein d'une équipe
- Adapter la communication en fonction de la personne, dire les choses aussitôt, ne pas se sentir agressé ou agresser les autres en communiquant
- J'ai appris à communiquer dans l'équipe, ce stage devrait être accessible à tout le personnel soignant et cadre
- Une remise en mémoire des techniques de manutention apprises en juin.
- Un rappel des techniques apprises au mois de juin.
- A nous rappeler les méthodes et les techniques apprises lors des 3 jours de juin.
- Une remise à niveau des techniques de manutention.

- Revoir différentes techniques de manutention.
- Une remise en question des différentes techniques du mois de juin.
- Rappel.
- Connaissance progressive de management, rencontre avec d'autres infirmières et d'autres centres hospitaliers.
- Des outils pour arriver à manager une équipe.
- L'ensemble est enrichissant, que se soit les différents types de management, la communication ou encore la formation des objectifs.
- Interactivité avec les autres IDE, référents, les différentes formes de management possibles.
- Ce stage nous apprend à savoir réagir à chaud et à tempérer.
- La communication
- Echange
- Les responsabilités de la gouvernante en tant que telle
- Connaître et m'affirmer dans ma fonction de manager et savoir communiquer et gérer son équipe
- Meilleure connaissance des autres corps de métier. Approfondir sur sa propre fonction, et oser prendre davantage d'initiatives.
- Permettre de dégager des pistes de travail en fonction des points faibles. Recentrer la prise en charge autour du résident.
- Permettre de mettre à jour les pistes de travail pour améliorer les pratiques professionnelles et la prise en charge des résidents.
- Améliorer le confort et la vie sociale de la Maison de Retraite.
- Améliorer la vie, le confort dans un établissement de personnes âgées.
- La réflexion sur la pratique de psychologue en EHPAD. J'ai beaucoup apprécié la réflexion sur le travail de nuit, temps souvent occulté.
- Mon propre ressenti lors du massage me permettra et m'a permis de comprendre ce que peut ressentir la personne lors de mon soin.
- Ce stage nous aide à avoir confiance en soi-même, nous sécurise et nous permet de nous mettre à la place du soigné.
- Connaissance des techniques simples de massage.
- Le touché est très important, rassure et réconforte.
- Prise de confiance face au toucher relationnel/massage.
- La facilité d'apprentissage
- La confiance dans les gestes et la technique
- Rappel et actualisation des connaissances
- Partage des expériences, avoir l'avis d'une personne extérieure
- Une meilleure approche de la maladie d'Alzheimer
- Une meilleure compréhension de la maladie
- De nous rappeler l'idéal que l'on se faisait de notre métier
- De nous rappeler tout ce que l'on sait que nous devons faire mais qu'on ne nous donne pas la possibilité de faire
- Des pistes pour une meilleure prise en charge des patients Alzheimer
- Partages d'expérience, une écoute et un dialogue venant de l'extérieur
- Apprendre et voir les erreurs qu'on peut faire
- Le livret contenant les apports « théoriques » que je vais essayer d'adapter
- Les exemples cités étaient très intéressants
- Cela permet de se remettre en cause par rapport aux personnes et aux situations vécues et surtout de savoir quelle attitude adoptée à telle ou telle situation

''III. Y a-t-il des points qui vous paraissent :

Inutiles ou trop développés	A approfondir ou à aborder
	- Les émotions en fonction de chaque individu, maitrise de soi sur le terrain - La mise en pratique sur le terrain

- Points à éviter dans une réunion (trop général)	- Plusieurs études de cas - Davantage d'exemples concrets issus du manuel de certification - Remplissage d'une grille d'évaluation (exercices pratiques)
	- Un suivi de cette formation et pouvoir en faire profiter les collègues de cette formation (ex. : porter les enfants)
- Aucun point n'est inutile ou trop développé	- La feuille de liaison - Les limites au niveau médical et ménagère - Il y aurait encore eu des points à approfondir et à aborder
	- Le toucher, la douleur du patient - Le travail de deuil pour ceux qui restent (entourage, soignant). Le vécu des soignants - Le toucher de la personne en soin palliatif
- Textes de loi	- Cas concrets - Le rythme de formation est trop rapide - Plus travailler sur des cas concrets
- Etant cuisinier, sans rapports directs avec les enfants, les points concernant la manutention des enfants et poste de change ainsi que buanderie, m'ont parus inutiles	- J'aurais aimé faire plus d'exercices de stretching et revoir les méthodes de portage des enfants - Exercices rapides pouvant être faits sur le lieu de travail comme des "lâcher-prise" permettant de s'y remettre
	- Faire et refaire les bons gestes - Les mises en situations avec des personnes fortes - Relever un résident par un soignant (du sol)
	- Plus d'exemples ou méthodes pour moins de stress - Angoisse de la famille lors d'un décès - Stress devant la mort - Peut-être encore des gestes, des respirations - Très important d'aborder "les familles". Maintenant nous avons des outils face à l'agressivité des familles - Autres méthodes car trop limité en nombre (formation sur 2 jours) - La façon de communiquer - Communication comme source de stress. D'autres outils pour se protéger et gérer le stress des autres
	- Mettre en place ce qui a été évoqué sur le terrain
	- La relation propre à la personne âgée, à approfondir - Respect
	- Réponses quand à la prise en charge au quotidien de la personne Alzheimer
	- Petit groupe de 5 stagiaires ce qui a permis de très bons échanges. Plus approfondir le projet de vie personnalisé
	- Sur les infections, particulièrement les cas isolés. Qui doit faire quoi
	- Peut-être, mais pour moi, AS, je suis très content de ce que j'ai déjà appris à ce stage - Savoir que dire aux familles ou aux résidents quand ils parlent de leur propre mort. Pas toujours facile - Fin de vie dans un service « normal » autre qu'une unité spécialisée donc je pense que notre accompagnement est plus difficile

	- A approfondir l'aspect pratique dans l'accueil
	- L'étiquetage des produits. Les termes médicaux et les abréviations techniques - Les composants chimiques - lutte contre les infections. La composition des produits
	- La transformation du stress en un facteur stimulant - Exercices pratiques. Jeux de rôles - Les différentes situations abordées restent à approfondir mais les 2 journées de formation sont insuffisantes - Relaxation. Gérer l'agressivité. Développer sa capacité d'adaptation - Ont manqué : les effets psychologiques du stress, la relaxation, la détente, etc.… - Transformer son stress en facteur d'efficacité - Mettre en pratique les infos et connaissances reçues - PNL (2x) - Nous n'avons pas assez pu approfondir car la formation était trop courte - Les situations vécues dans les services
- Historique un peu trop développé - La législation	- La spiritualité comme moyen et outil de communication avec le patient en fin de vie pour un meilleur accompagnement - La relation d'aide envers le malade et sa famille - La relation d'aide en jeux de rôles par exemple - Un temps d'échange sur nos situations antérieures vécues dans notre milieu professionnel, les difficultés rencontrées, l'accompagnement « type » - La communication envers le patient et sa famille. Comment aborder le sujet de la mort - L'accompagnement de la famille. Le soutien du personnel soignant. Le burn-out
	- Génogramme - Rôle du référent en groupe. Grille du projet de vie - Trouver la trame qui répondra au mieux à l'élaboration des projets de vie personnalisés (clair et concis) - Elaborer notre propre trame par rapport aux besoins et aux résidents accueillis dans le service - L'implication de tous les soignants dans l'élaboration du projet de vie - Construire notre trame ensemble aurait pu être un plus
	- Les manipulations sur d'autres situations - Les 2 jours de formation étaient à « vitesse TGV », une journée supplémentaire à distance serait utile à quelque mois d'intervalle pour refaire quelques techniques
	- Refaire encore plus de pratique - La pratique
	- Les transferts lit-fauteuil et inverse à approfondir
	- Prendre davantage du temps pour porter - En animation : mobilisation des patients - La manutention des personnes n'a pas été suffisamment approfondie (avec des exercices pratiques)
	- La psychologie des familles - Jeux de rôle

	- Relation d'aide au patient à approfondir - La vérité face au patient (sur l'état de santé, la maladie) - Les soins de bouche, la relation d'aide, le toucher
	- La cohérence de l'équipe soignante dans la PEC de la personne désorientée
	- La famille du malade face au soignant - Prise en charge des familles - La fin de vie
	- Plus de jours de formation avec de la pratique - 1 journée de travail dans chaque secteur - 1 journée de plus pour plus de pratique - Faire une journée "type" d'un soignant
	- Comment éviter l'apparition de l'addiction - Avoir un comportement adapté face à une personne sous l'emprise de drogues ou d'alcool
	- Dans les différentes religions, rentrer plus dans les détails sur les toilettes mortuaires - L'accompagnement des familles
	- L'humanitude, la maltraitance - Prise en charge de la maladie d'Alzheimer. Méthode sur le toucher (Ginest - Morescotti) (4 stagiaires) - La prise en charge - La fin de vie - Conseils pour nous aider à gérer une personne en crise de démence, même s'il n'y a pas de recette miracle, approfondir ce point et discuter serait surement important
- Faire le tour de table concernant l'objectif sur lequel on a envie de travail : cela a pris pratiquement toute la journée du 05 janvier 2010, trop long	- Les conflits. La grande solitude de l'infirmière référente - Les conflits. Connaître les différents caractères et personnalités. Jeux de rôles - Etre plus concret dans les différents domaines. Gestion des plannings. Droit de W - Conflits liés aux différentes personnalités des soignants - Outils concrets sur le travail au quotidien
	- La mixité du groupe infirmières et gouvernantes
- Aucun point inutile, c'est un sujet qui ne sera jamais trop développé - Aucun	- + d'exemples pratiques, développer + certaines attitudes à avoir devant certaines situations particulières (maladie chronique de la personne âgée) - Tous
- La charte et les différents textes de lois	- L'accueil des nouveaux professionnels - L'importance d'avoir un projet de vie personnalisé

	- Exemples concrets - Comment éviter la maltraitance plus ou moins lors du repas ou d'une toilette quand l'effectif est réduit - La philosophie du prendre soin. La notion d'empathie et de bienveillance - Burn-out du personnel. Violence des familles – personnel maltraité. Ce qui peut engendrer de la maltraitance de la part du soignant, comment y remédier et comprendre. Quels moyens peuvent être mis en place concrètement - Solutions pour travailler au mieux dans la bientraitance - L'accueil du patient avant et à son arrivé en institution. Maltraitance entre résidents
	- Faire des jeux de rôle pour voir comment on réagit dans certaines situations - Les remplacements, les changements de plannings - Changement de planning, arrêt de travail
	- Les réunions face à des situations difficiles liées à la prise en charge des personnes en fin de vie
	- Outils techniques et documentations. Autres intervenants pour relaxation … - Méthodes de gestion du stress, plus d'exemples, de pistes. Aide à la prise en confiance en soi - Mieux gérer les conflits et relativiser sur les problèmes sans importance - Plus de pratique - Mettre en place plus de pratique (séance de relaxation) - Pas assez de pratique (exercice de respiration, etc.) - Technique de relaxation, de détente - Pratique et méthode relaxante
	- Apprendre sur le terrain et essayer les différentes positions les plus adéquates pour soulever des charges
- Norme sanitaire. HACCP (2x)	- Connaissance des produits
	- La place des supérieurs hiérarchiques par rapport à certaines décisions… - La communication, l'écoute - L'agressivité et les outils pour y remédier et y faire face. Le soutien aux familles, les relations avec elles - Le repas (méthodes plus approfondies pour aider la personne à ouvrir la bouche au moment des refus). Le soutien des familles - Peut-être pouvoir tester certaines manipulations sur les résidents eux-mêmes avec la formatrice afin de voir ce qui peut-être amélioré
	- Refaire les exercices 15 jours après - Utilisation de mes jambes - Voir plus en détails et dans la réalité les actions quotidiennes

- Les termes techniques médical car je suis depuis peu dans le milieu hospitalier - Définition - J'ai suivi la formation sur la maltraitance de la personne âgée donc je connaissais déjà des choses sur cette formation	- Apports théoriques sur les pathologies. Schéma familial - Quoi répondre concrètement aux familles agressives - Communication avec la personne âgée. Les outils de communication. Particularité des personnes âgées désorientées - Comment percevoir les difficultés physiques des personnes âgées et pouvoir s'adapter à ces difficultés en fonction de la gravitée due à l'âge - Plus de spécificités par rapport à notre unité, différente des autres services - Relations patients familles. Relations pluridisciplinaires. Communication avec la personne âgée
	- Des jeux de rôles
- La toilette	- 2 jours trop courts
- Tous les points abordés étaient intéressants	- Agressivité des personnes âgées et des familles. Relation entre les collègues - Gestes et postures - Manutention des charges de travail en équipe
	- Détergent, environnement
	- Conflits en équipe (parler en équipe) - Harcèlement - Conflits - Mise en situation (encore +) - Avoir des cas concrets - Le conflit
- Les textes de lois. La présentation de chaque participant au début du stage	- + de dialogue avec les familles - Relation avec la famille d'une personne en fin de vie
	- Plus de pratique (6 stagiaires)
	- Evolution des facteurs de risques d'escarres avec l'échelle de Braden. Les protocoles - Communication entre notre hiérarchie et l'équipe soignante. L'écoute
- Partie pansement intéressante mais plus appropriée pour une IDE - Aucun point n'est inutile ou trop développé pour une infirmière	- Partie sur la douleur (voie générale et locale)
- Peut-être le côté médiatique trop développé - Rien ne m'a paru inutile ou trop développé - Tous les points ont été très utiles. Ce stage a été très précieux dans la relation, le comportement à maintenir chez la personne âgée	- Peut-être apprendre certaines méthodes de communication. Apprendre la maîtrise de soi même dans certaines situations - Laisser libre cours à l'imagination de chacun en ce qui concerne la réalisation de l'affiche
	- Comment élaborer un projet de vie chez une personne démente et/ou sans famille (impossibilité d'un recueil de données)
- Ce qui touche peu les professionnels du soin, le circuit du linge en blanchisserie (de la collecte au renvoie dans les services)	- Le circuit du linge et des déchets

	- La thérapeutique - Pharmacologie, violence, adapter nos unités à d'autres méthodes ou choix thérapeutiques - Aspect médical - L'écoute - La construction de nouvelles structures adaptées pour ces personnes
	- Le gain de temps lors des transmissions orales - Lien avec transmissions orales - Plans de soins guides - Une journée à distance pour réévaluer - Une journée à distance pour réévaluer le fonctionnement (acquis ou non)
	- Toutes les situations rencontrées dans notre travail ont été abordées
	- La communication entre collègue. Le relationnel avec les résidents - La communication entre collègue
- Le nourrisson et l'enfant dans les gestes d'urgence pourraient être abordés très brièvement car dans le domaine de la gériatrie c'est l'adulte qui est concerné	- Aborder d'autres troubles que la démence, voir les hémiplégies ou la maladie de Parkinson… sur 1 journée de plus - Faire face aux comportements agressifs de toutes les personnes âgées. Faire les 1ers gestes d'urgence en plus approfondis (avoir un diplôme) - Plus de cas concrets (mise en situation) pour la deuxième partie avec la psychologue
	- La façon de sensibiliser ses collègues de travail
- 1ère matinée trop longue. Présentation des participants. Dispersion	- Pratique du port folio - Etudier plus dans le détail le port folio - Plus d'explications sur le port folio
- Les interventions des agents sur les problèmes intervenues qui ne touchent pas le PVP	- Admission des résidents - Le suivi, les réévaluations (après 6 mois), les transmissions aux autres collègues
- Le temps imparti trop court pour pouvoir développer encore plus certains sujets	- Certainement allonger la durée du stage - Plus de situations - La communication, le contrôle - L'estime de soi, la confiance en soi. Accepter les compliments de l'autre, l'abandon et ma place
	- Les points à approfondir sont d'aller sur le terrain pour voir comment mettre en place avec les moyens de l'établissement et surtout que nos cadres de service participent à cette formation - La communication en générale dans le cadre d'une autre formation - Poursuivre dans le développement et la connaissance de la communication
- Le prélèvement capillaire, l'hygiène de la restauration, le cathétérisme - Sondage urinaire. Cathétérisme veineux	- L'hygiène aujourd'hui - Le principal et le plus important sont largement traités - Le système des trois livrets est bien fait

- Des outils pédagogiques pour mieux se confirmer	- Il y aurait énormément de choses à approfondir. Comment trouver le temps pour chaque résident, comment être encore plus efficace - Le côté juridique
- Tous les points sont bien approfondis	- Encore de la pratique - Application des gestes auprès des patients dans un service
	- Faire dans une chambre avec un patient - Par rapport aux pathologies du service
	- PMS à mettre en place - HACCP, la traçabilité sur mon poste
	- Tous les moyens pour évaluer la douleur (fiches, questionnaires…) spécifiques à l'établissement
	- Les différents types de douleur - Différents types de douleur - Plus de temps sur la physiologie de la douleur - Par rapport à ma fonction, l'utilisation des traitements médicamenteux et non médicamenteux - Traitement médicamenteux, prise en charge physiologique de la douleur
	- Approfondir les travaux sur le terrain. Par exemple, faire le point dans quelques mois - Critères et indicateurs
- Peut-être trop de développement de certaines animations. On se prend au jeu…. - Je ne cherchais pas forcément des idées de bricolage, élément développé la 1ère journée	- La maladie d'Alzheimer - Animation Alzheimer, animation pour les personnes démentes - Les animations vers les personnes les plus dépendantes - Plus de théorie sur le projet d'animation, de vie, etc.… - Le côté administratif du métier. L'animation adaptée aux différentes pathologies que l'on peut rencontrer
- Rôle et mission du tuteur : beaucoup de temps passé sur ce point avec l'impression d'être répétitif - Portfolio : concerne les infirmières - Rôle et missions du tuteur (beaucoup de temps passé avec des répétitions) - En tant qu'aide soignante il m'a été intéressant de parler du portfolio pour savoir qu'il existe et comment il fonctionne mais je ne me sens pas trop concerné, plus pour les IDE	- Le nouveau référentiel (formation IDE) à approfondir. Les différents modules etc.… - Voir les différentes compétences du portfolio - Evaluation des élèves AS, compétences - Les motivations à former un stagiaire par rapport à son ancien vécu de stagiaire - Les différentes compétences du portfolio
- TMS trop développés car concernent plutôt le milieu industriel - L'anatomie - Certains points de l'anatomie - Tous les points sont bien développés - Tous les points sont très intéressants	- Faire plus de pratique - Il faudrait plus de pratique sur le terrain
	- A mettre en pratique lors de mon travail - Une mise en condition pour la toilette du matin en commençant par un massage - une mise en condition dans le service au moment de la toilette, l'automassage

	- La place de la famille dans l'établissement, leur limite et l'accompagnement après le deuil - Tous les points mériteraient d'être approfondis. Parler plus de nos expériences personnelles - Techniques de massages (2 stagiaires) - Le bien, le mal, la foi et le malheur, l'équilibre de vie et accepter la fin de vie. L'expérience du groupe aide beaucoup - Les signes de la fin de vie et comment soulager
- Le livret 3 est plus réservé aux AS et aux IDE - Hygiène de la restauration	- On peut toujours approfondir davantage !! - Observations sur le terrain. Ebauche d'un "projet hygiène" - Tout sur l'hygiène - Modules assez complets, je pense accessible pour tous - La traçabilité
- Moins de film	- Plus de pratique ⇒ exercices pratiques
	- Automassage - Relaxinésie – massage au lit
	- L'hygiène - Faire un vrai service pendant la formation pour voir les points positifs et négatifs d'un service - Faire les exercices de service en salle avec les résidents - Plus de pratique pour la manipulation des assiettes - la manipulation des assiettes
- Chercher systématiquement une problématique alors qu'il n'y en a peut être pas	- Mettre en application – réévaluer - Cibles propres à un service spécifique - Travail sur les cibles - Synthèse d'hospitalisation - Plus d'exercices pour déterminer les cibles - Comment aborder les transmissions orales au regard des différents outils à notre disposition : feuille de température, diagrammes, transmissions ciblées…
	- Tout ce qu'on a vu à ce stage - Tous les gestes - Brancard douche - Latéralisation – rehaussement - Les gestes et postures sur le lieu de travail
	- Faire des mises à niveau de temps en temps
	- Il faudrait plus d'explications sur des situations stressantes, plus d'exemples - Mettre en application les exercices - Exercices de relaxation - L'expression d'un stress lié aux situations vécues par une responsable
- Tout était intéressant - Tout a été expliqué	- Apprendre à se relaxer - Les clefs pour aider à éviter les éléments stresseurs (pas assez de pistes) - Comment éviter l'accommodation de colère et autres émotions - Relaxation
	- En niveau 3 ! - Psycho morphologie - PNL à approfondir

	- Le plan de soin guide (exemple à donner) - Macrocibles plus détaillées - Dégager les cibles prévalentes par service - Comment intégrer le DAR aux transmissions orale pour en réduire la durée - Transmissions orales pour mettre beaucoup moins de temps - Le genre de données que l'on transmet (infos médicales…), précision pour les transmissions orales - Rapprocher les transmissions écrites des transmissions orales de façon à développer la réalisation des transmissions orales - Le plan de soin guide
- Rappel sur le dossier de soins	- Exemples concrets - Aspect législatif - Transmissions orales – reformulation - Application des la méthodologie - Encore davantage d'exercices individuels (jeux de rôle) - La méthodologie de la conduite d'un projet de soins – difficultés pour le groupe à comprendre la démarche - Réalisation type de TC pour mieux comprendre la théorie - Il reste à s'approprier les documents et à essayer de les adapter au mieux aux spécificités de mon service
- Exercices sur papier (termes généraux sortis du contexte) - Problèmes dans le système hospitalier récurrents, incontournables et restant sans solution - Conception idéale des TC trop développée - Expériences personnelles - Les études de dossiers - Problèmes organisationnel de chaque secteur trop développés - Apartés trop fréquentes	- Notion de cible – exemples plus complets (feuille récapitulative utilisable par un maximum de servies) - Transmissions orales et plus d'exemples de cibles - Les cibles existantes - Formulation des cibles - Rédaction des cibles, macro cibles, DAR - Aspect théorique à approfondir
	- Structuration des transmissions orales - Transmissions orales - L'utilisation des TC pour la relève inter équipe
	- Les droits et les devoirs des IDE
- Vie à l'E.H.P.A.D. de XXX (2 stagiaires)	- Revoir l'organisation du travail afin d'avoir une bonne pratique de ce stage
- Psychologie de la personne en fin de vie	- Communication avec le patient en fin de vie, avec les familles lors du décès, des exercices sur la douleur - Les familles, les soins du corps, la douleur - Le savoir être - Relation d'aide
	- La maltraitance du personnel par la hiérarchie

- Pas assez de dialogue avec la 1ère formatrice - Maltraitance des soignants - Le problème connu de la maltraitance mais reste à voir comment le résoudre - La maltraitance	- Donner les exemples de bientraitance - S'exprimer plus sur des faits concrets et notre ressenti sur la maltraitance vis-à-vis du pensionnaire mais aussi penser à celui du soignant - Plus de discussion et de conseils par rapport aux différents cas rencontrés en service - Il faudrait approfondir : à partir de où et quand commence la maltraitance ? - Les attitudes concrètes à avoir avec les résidents - La théorie sur la bientraitance et maltraitance - Communication verbale
- On a trop parlé de la différence entre la maltraitance et la bientraitance	- Cas pratiques
	- Groupes de paroles, d'expressions
- Signaux d'alerte de la population	- Plus de gestes techniques, de mises en situation
- Les outils QQOQCP. Ecole des cadres	- Mettre en application les différentes méthodes en élaborations des EPP - Exercices pratiques - Ecriture EPP - Les outils de méthodologie devraient être utilisés sur des exemples de notre pratique plus individuelle - Les outils méthodologiques. Mise en pratique
	- Plus de temps. Trop court. Animation pour personnes désorientées - Activités spécifiques aux personnes désorientées - Animation auprès des personnes désorientées - Conseils sur différentes activités
- Grille géronte (car nous ne les utilisons pas) (2 stagiaires)	- Projet de vie - Positionnement professionnel (2 stagiaires) - Beaucoup d'items abordés mais non approfondis. Le but de cette formation est d'inculquer une philosophie de prise en charge d'abord de la personne âgée - La bientraitance
	- Comment aborder la personne psychotique ou démente agressive sans formation psychiatrique - Aborder tous les points avec les cadres et la direction afin qu'on puisse les mettre en place sur le terrain
- Le livret 3 est plus réservé aux AS et au IDE - Hygiène de la restauration	- On peut toujours approfondir davantage !! - Observations sur le terrain. Ebauche d'un "projet hygiène" - Tout sur l'hygiène - Modules assez complets, je pense accessible pour tous - La traçabilité
	- Plus d'analyse, d'exemples vécus et des problématiques - Analyse de situation - Aller dans un servie. La place du soignant - Les cas concrets
- Dilution et trempage des microfibres	- Les différents germes - Ecologie microbienne - Les germes et IAS - Protocole de bio-nettoyage en cas de germes

- L'aspect législatif et les traitements - Notion de pathologie – biologie humaine – anatomie	- La bientraitance - Le ressenti des familles par rapport aux prises en charge - L'accompagnement de l'entourage - Aspect médical
- Pas de point inutile	- Une journée complémentaire serait utile pour compléter et faire le point - Avoir plus de temps pour les jeux de rôles, pour pointer des situations à risques ou qui nous ont posé problèmes… - Peut-être une journée supplémentaire pour que la formatrice ait un retour et pour nous même
- Pour moi tout a été utile (2 Stagiaires)	- Une session de rappel serait utile - Tout est à approfondir car il faut utiliser l'outil pour bien le connaître - WORD et EXCEL à perfectionner
- Parfois abstrait mais je relirai les documents - La prise en charge familiale	- Moyens de communication avec le patient - Addiction au tabac - Le rôle de la famille et la souffrance de la famille - Plus de jeux de rôle - L'alcoolisme chez la personne âgée
- Les points concernant le bloc opératoire – site opératoire car le CH sans bloc – prépa cutanée opératoire	- Plus d'approfondissement pour les ASH
	- Réactions par rapport aux comportements des personnes âgées démentes - Temps destiné à la psychologue : 1 journée jugée trop juste, beaucoup d'émotion - Les discussions autour de la bientraitance sont très intéressantes et nous aurions envie de prolonger ou d'avoir ce genre de discussion plus souvent
- Beaucoup de choses ont été vues à l'école d'AS, cependant une remise à niveau n'est pas négligeable	
- La durée du stage (4 jours)	- La reformulation - Les émotions. La timidité - Je pense qu'on peut faire la formation en 3 jours. Une formation pour travailler la timidité - La timidité, les émotions
- Le cours théorique sur le squelette et les muscles - Anatomie utile mais à fractionner	- Formation à renouveler régulièrement (au même titre que la formation des urgences, d'hygiène ou douleur par exemple) - Le matériel pas très facile à utiliser (exemple : le chariot- chevet lourd à déplacer) - Les bonnes postures - Prise en compte du stress et de la surcharge de travail - Les techniques à refaire (sous contrôle) régulièrement - Plus de vidéos de cas concrets avec erreurs (on se rend mieux compte des erreurs)
	- Les produits et leur utilisation - L'utilisation des produits ménagers - On a toujours à apprendre

	- Développer les techniques de bientraitance
	- La culpabilité
	- Visite d'un établissement hébergeant des patients atteints de la maladie d'Alzheimer (établissement pilote dans l'accompagnement des personnes)
	- Durée de la formation trop courte – Manque d'approfondissement - le PMS sur deux jours c'est trop court pour un tel dossier. Dommage - Pour la mise en place de tel dossier (PMS), deux jours ne sont pas suffisants
- La médication antalgique	- Ultérieurement l'évaluation et les indicateurs d'efficacité qui sont encore un peu "flous" pour moi - Autre méthode de gestion de la douleur - Souffrance morale - Une meilleure connaissance de ce qui existe comme échelle d'évaluation de la douleur - Liste d'autres échelles existantes juste pour information personnelle
- Non les points développés sont à mon sens tous utiles dans le cadre de la bientraitance, ils se complètent - Trop de documents : peut-être faire 1 seul livret plus attractif	- Formation très complète - La reformulation, la validation, les facteurs de risque de non bientraitance chez le soignant - Le plan de soins personnalisé et projet de vie individualisé
	- Massage du dos - Intestin – prévenir ou traiter la constipation ou diarrhée
	- La psycho morphologie (2x) - Le temps de formation devrait être plus long ou avec une suite plus tard ou un bilan ultérieur - Le questionnaire de l'ELFE
	- Etre en contact direct avec les patients pour mieux voir les points forts et les points faibles, et surtout utiliser le matériel qui est à notre disposition
	- Les différents points pour soulager le dos et les jambes - Le matériel (drap de glisse, planche de transfert)
	- Le rapport soignant / soigné. La réaction face à l'approche et à la personne âgée
- Trop de théorie sur la communication - Théorie sur la communication - Trop de théorie, rappel de chose déjà vu - Trop de théorie, un rappel est nécessaire mais sans trop de développement	- Les différentes situations de malaise - Travailler sur plus de cas concrets
- Théorie - Théorie - Théorie - Trop théorique - La théorie (déjà abordée dans d'autres formations de l'hôpital). - La théorie. Pas adaptée à la formation pas assez de cas concrets. - La théorie	- Cas concrets, supervision - Cas concrets - Cas concrets - Avoir des renseignements plus concrets par rapport à la vie de tous les jours. - Plus de cas concrets, de discussions autour des vécus dans le service. - Il serait plus judicieux de faire intervenir un médecin pour la partie médical. - Cas concrets, analyse des situations.

	- Le chariot d'urgence - Approfondir les urgences gériatriques - Pratiquer encore plus les gestes d'urgence, faire plus de cas concrets car 2 jours, c'est un peu juste pour apprendre tous ces gestes
- Toutes les techniques sont utiles	
	- Les antidouleurs autres que médicamenteux. - Développer la pharmacologie, les différents types d'antalgiques, les interactions etc.… Une remise à niveau est toujours nécessaire.
	- Plannings et effectifs, gestion de stock - Les conflits avec le personnel
- La lecture des documents (l'apport théorique, plus de pratique peut-être). - Les apports théoriques. - Le squelette	- Plus de manutention et techniques de portage avec poupées et/ou vrais enfants. - Faire plus de mise en situation. - Les différents moyens existants pour se réveiller le matin (échauffement des muscles…). - Apporter des solutions pour chacune et les aider à aller au but. - Manque de matériel (ou accessoire) pour pratiquer les techniques de manutention. Pas assez de pratique. - Les exercices physiques et pratiques. Le manque de matériel (poupées…) Beaucoup de stagiaires, trop de discussions… - Les massages. - Les exemples. - Exercices à échelle réelle (de manutention).
- Certains articles trop « ardus »	- Aborder le sujet « tabou » de la mort des petits enfants par rapport à la mort des personnes âgées. - La présence d'un Kiné et d'un médecin aurait été enrichissante. - Un peu plus de temps de formation pour pouvoir encore approfondir le thème qui est très vaste. - Tous les points abordés peuvent être approfondis et ré-abordés régulièrement. Cela ne peut faire que du bien aux soignants ! Mais au sein de cette formation, rien à redire. - Les problèmes de mémoire, l'agressivité. - Rallonger la durée de la formation pour approfondir, travailler les cas concrets.
- Parfois quelques exemples.	- Jeux de rôle, seul moyen en groupe de prise de conscience de ses propres attitudes plus l'analyse de ces jeux. - Plus d'action pratique sur le terrain, c'est-à-dire aller voir et discuter avec les résidents et mettre en pratique. - Plus de formation sur le terrain dans des unités de vies protégées.
- Inutile : s'identifier lors de l'évaluation écrit	- Sophrologie
- Toute la formation a été très utile.	- La formation a répondu à mes attentes. Je n'ai pas d'autres demandes. - Problème de décès (tenue vestimentaire, religion…). Projet de vie.
	- Le moment de repas, car donner le repas est très désagréable et parfois mal ressenti pour la personne aidée. - Je pense que tout a été parfaitement dit et expliqué. Oui le massage.
	- Communication
	- J'espère que cela changera quand même au niveau du travail

- Précautions standards trop développées. - 1ère partie un peu compliquée avec les abréviations (rappels historiques). - Techniques de soins trop développées. - Les lois ou les rappels historiques. - Tout ce qui est institution. Beaucoup d'abréviation, de sigles en matière politique d'hygiène, c'est compliqué. Surtout la 1ère partie de la première journée - La législation assez rébarbative ou difficile, mais je pense toutefois pas inutile.	- Hygiène lors des aspirations brachiales. - Les gestes à faire lors des isolements
	Vu en 2ème journée Information aux patients et aux familles. Comment les informer. Les projets d'Etablissements. Désinfection du matériel endoscopie et le suivi.
- On va dire qu'elles n'étaient pas très adaptées à nos fonctions mais cela peut aider. - Théorie sur la colonne vertébrale.	- Relevage dans un lit et au sol.
- Points trop développés : La présentation de chaque participant. - 1er jour par rapport à la présentation de chacun (trop développé) et trop de théorie. - La présentation du groupe était trop lente, trop développée, par rapport au temps prévu pour la formation. - La présentation des participants trop longue.	- La participation de la famille aux soins de fin de vie (repas, échange avec l'équipe). - Loi Léonetti trop vite absorbée car pas assez de temps. - Loi Léonetti (trop court car manque de temps). - Approfondir aux niveaux pratique que trop de théorie et projection de document et diapo (film). - Psychologie et surtout les cas concrets. Relation famille.
	- Réfléchir à un projet qui permet une meilleure compréhension entre le projet médical, le projet de soin et le projet d'animation. - Peut-être, nous aurait-il fallu réfléchir à nos lieux d'échanges des résidents (réunions de synthèse…)
- Les instances	
	- Je pense que nous avons abordé beaucoup de choses. Très peu concerné au bloc opératoire.
	- Les rites. La relation d'aide. - Matériel vidéo un peu vieillot. - Relation d'aide. Prise en charge de la douleur. - Plus de temps encore pour approfondir la relation d'aide. - Pas de VHS des DVD
- Le nursage en soins palliatifs.	- La souffrance des soignants. - Difficulté des relations avec certains médecins. - Les soins pour soulager le patient au niveau de l'AS.
	- Le respect vis-à-vis de la famille. (comment bien faire le lien, sans prendre leur place). - L'approche selon les pathologies.
- Non car il y a plusieurs types de maltraitances.	- La maltraitance verbale avec son comportement et ses attitudes à tenir. - Le rapport soignant famille comme « guidant » vers la relation « résident/parents » - Le phénomène d'usure, « burn out » du personnel. - La relation de Bientraitance entre membre du personnel.

	- Des soignants (aide soignants) en situation sur le terrain - Le ressenti des soignants.
	- Soulever le résident du sol au lit.
	- Suggestion : toucher et manipulation du patient permettant de ne pas accentuer la douleur ou de l'éviter. - Comment faire moins mal au patient en les manipulant en faisant la toilette.
- J'ai l'impression qu'on a passé beaucoup de temps sur la relaxinésie.	- Mettre en pratique les gestes appris pour mieux soigner. Un petit rappel de temps en temps.
- La place de la famille dans l'histoire. - Le sujet sur la famille était un peu trop long. - Le rapport avec la personne âgée venant de psychiatrie est apparu bien après	- Cas concrets de service. - Analyse de mon fonctionnement lors des prises en charge. - La place de la personne atteinte et la psychologie dans une structure inadaptée telle que la notre.
	- Dans l'ensemble des cas la formation est la réalité. Nous espérons faire notre mieux pour la suite de travail au quotidien. - De savoir plus sur la validation (Naomi Feil). - L'agressivité de la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer. L'isolement. Le sentiment d'impuissance. - L'humanitude, la validation de Naomi Feil - L'agressivité verbale ou physique due à un passé.
	- Fiches pour dossier de soin, car dans notre établissement, il manque ''les traces écrites'' de tout ce que l'on fait.
- Trop développés : nouveau programme IFSI en tant qu'aide soignante, la formation développe beaucoup le domaine infirmier	- Quand introduire les actes techniques dans ce nouveau programme, degré de progression - L'apprenant à l'école d'AS - Le tutorat - L'accueil - Parler plus des autres stagiaires que les IDE - Formation As et leur accompagnent - Les autres formations, par simplement IDE et AS - Un peu plus centrer sur le métier d'aide soignant (formation)
	- La connaissance de soi. - Formation trop courte en temps : besoin d'aller plus loin.
	- Le principal a été vu
- Non, tout est utile.	- Communication avec la hiérarchie, instaurer le meilleur ''code'' de communication possible. - L'organisation du travail, les supports.
	Gestion du personnel (planning) Jeux de rôles
- Objectif - Formation des 2 premiers jours ''la cuisine'	- Quelques cas pratiques, se sortir d'une situation compliquée (un affront) que l'on vous donne des solutions.
	- Réfléchir à un projet qui permet une meilleure compréhension entre le projet médical, le projet de soin et le projet d'animation. - Peut-être, nous aurait-il fallu réfléchir à nos lieux d'échanges des résidents (réunions de synthèse…)
	- Automassage - Relaxinésie – massage au lit
- Moins de film	- Plus de pratiques ⇒ exercices pratiques

IV. Les exercices et les études de cas utilisés par le formateur sont-ils proches de la réalité de votre cadre de travail ?

- En accord sur la compréhension du travail en équipe
- Jeux de rôles concernant les situations que l'on rencontre effectivement dans le travail (ex. familles qui se plaignent, arrêt de maladie d'un collègue, etc.)
- Les jeux de rôles étaient parfaitement adaptés à la réalité sur notre lieu de travail
- La méthode du foulard, tenir chacun un bout pour transmettre un message et être responsable de son bout
- Ce côté "ludique" de la formatrice, nous donne l'occasion de partir de cas, sur le terrain pour nous poser les bonnes questions
- Similitude dans les pratiques
- Malheureusement, fan de mon domaine d'actualité (diét.)/plusieurs exercices différents auraient été souhaitables
- 1 seul cas traités-réf. 25- est insuffisant
- Pour certains d'entre eux
- Cas que l'on retrouve dans toutes les E.H.P.A.D.
- Les cas étudiés sont ceux que l'on rencontre dans les E.H.P.A.D.
- Pendant ce stage, nous avons pu mettre en pratique les différents exercices (porter des caisses)
- Démonstration sur le lieu de travail
- Sur la définition des tâches à effectuer
- Nous sommes partis de nos expériences professionnelles
- Ce sont des situations que l'on a connues ou que l'on est amené à rencontrer
- Les films montraient beaucoup ce que nous, les soignants, faisons dans la réalité
- J'ai retrouvé des situations que nous vivons au quotidien
- On parle beaucoup des personnes cancéreuses et pas tellement de fin de vie naturelle (la vieillesse)
- Nous avons pris des personnes émanant de nos services respectifs c'est donc très concret
- Car supports complémentaires avec nos données d'origine
- Beaucoup d'oral mai peu d'écrits chez nous
- Plus parlant
- Car cela nous a beaucoup aidés pour créer le support
- Cas réels pris dans les services, intéressant car permet une meilleure visualisation
- L'agressivité
- Conscient des difficultés entre soignant et le personnel parallèle
- Jeux de scènes très proches de la réalité. Nous sommes confrontés, tous les jours, à des situations de bientraitance ou de maltraitance
- A tout moment de notre carrière, nous sommes confrontés à ces problèmes et cela fait du bien d'en parler et d'expliquer nos attitudes sans jugement
- Oui, aux urgences de nuit, on voit des patients comme les exercices que l'on a fait
- Surtout grâce au film et aux jeux de rôles
- La vidéo d'un service d'EHPAD est enrichissante, elle permet de prendre conscience de certains gestes inadaptés que l'on a parfois
- Il faudrait une partie spécifique concernant la cuisine
- Oui, apprendre à se positionner pour se soulager dans notre vie de travail
- La formation s'étant passée sur le lieu de travail, c'est un grand plus pour corriger ses erreurs
- Travail de soignant / humain – Univers professionnels proches
- Nous avons beaucoup de résidents lourds et handicapés. C'est bien d'apprendre à les manipuler sans nous faire mal et leur faire mal
- Dans certains cas, les exercices ne sont pas réalisables
- Cela nous permet d'éviter les douleurs et celles des résidents
- Les chutes
- Oui et non car les personnes que nous mobilisons lors de la formation n'ont rien à voir avec celles que nous manipulons réellement
- 4 cas de mises en situations très proches de ce que je vis avec les familles
- Vécu avec les familles. Cas concrets

- Je vois bien que la formatrice a été sur le terrain et elle utilise toujours de bons exemples qui parlent à tout le monde
- La formatrice utilise des situations qu'elle a vu ou vécu, donc elles sont réalistes
- Nous avons beaucoup travaillé par rapport à des sujets donnés par le groupe
- Le quotidien d'un hôpital
- Les exemples se recoupent avec le vécu professionnel
- Le contenu de la formation a bien évoqué la réalité du terrain
- Les malaises cardiaques, les chutes, les conduites à tenir
- Animateur compétent et agréable
- Etouffement, malaises, PLS
- Etouffements, malaises, réanimation
- Transfert, rehaussement dans le lit et le fauteuil. Utilisation des soutires malades et le verticalisateur. Maintenir de bonnes postures
- Dans une grande majorité de cas
- Les désirs des uns ne sont pas les attentes des autres
- Par le vécu dans le même cadre professionnel
- Cas A et B d'une collègue qui s'est mise en arrêt maladie suite à un incident verbal
- Personne d'expérience qui nous a guidé et a bien formulé nos objectifs dans notre travail
- Echange des vécus de tout le groupe
- Ce sont des cas concrets, qu'on a vécu ou qu'on risque de connaître
- Peut-être un peu trop axé sur la maltraitance
- Oui car ce sont des activités que je pratique déjà dans l'établissement
- Non car le statut particulier de la formatrice en tant qu'animatrice libérale à mi-temps bénéficie d'un cadre de travail différent du mien (soutien de l'équipe de soins)
- Les cas de tuberculoses
- Désinfections des chambres et des locaux. Infections, virus…
- Très bonne présentation de la formatrice
- Formation très complète et complétée si nécessaire
- Oui mais pas toujours évident à mettre en œuvre dû au manque de temps et du personnel
- En tant qu'ASL, je mettrais en pratique ce que j'ai appris et dans la limite de mes capacités
- Ce sont des cas qui nous « côtoient » tous les jours ou presque
- Mettre en application serait la bienvenue
- Les responsabilités, la coordination
- La formatrice nous a bien tout expliqué et ce serait bien utile de refaire, régulièrement, une formation
- Beaucoup de situations ont été abordées
- Dans le groupe de 13 stagiaires, nous avons mis des mots sur STRESS. Travail très enrichissant, intéressant… Autant de stagiaires, autant de « codes »différents
- Dialogue entre les collègues
- Formatrice très bien et à notre écoute
- Les études de cas utilisés ont été faites par rapport à nos expériences vécues
- Nous avons utilisé des cas représentant nos patients : les démarches de soins sont donc très réalistes
- Etude de cas approfondie (patient actuellement hospitalisé à la clinique). Evaluation de la situation actuelle…évolution
- On retrouve souvent les mêmes soucis d'un service à l'autre (facteur temps – famille d'un patient)
- Les exemples pris sont des patients hospitalisés afin de trouver les actions à mettre en place pour une prise en charge globale et optimale. A développer dans les services : les analyses de situations au sein d'une équipe
- Cas concrets qui peuvent arriver à tout le monde
- Très intéressant car le sujet est maîtrisé
- Même réalité au travail
- Formatrice très à l'aise avec les spécificités de travail en gériatrie
- En parlant d'exemples concrets dans chaque discussion
- Le formateur connaît et pratique en E.H.P.A.D. ce qui lui a permis d'être plus à l'aise en parlant de choses concrètes
- En nous donnant des exemples de projet de vie déjà réalisés

- Nous avons fait des études de cas (des exemples) en se basant sur certains de nos résidents
- Nous avons pu illustrer par des exemples concrets issus de notre propre expérience mais aussi celle des autres
- Grâce à des exemples concrets où l'on peut se retrouver (penser à un résident//souhait//problème)
- Il faudrait que toute l'équipe soignante d'un service puisse assister à cette formation pour se rendre compte de l'importance de ce travail
- J'aurais apprécié avoir plus de précisions sur l'élaboration d'un projet de vie dans un service de fin de vie
- Oui car ce sont de situations données en exemple par nous-mêmes, et car le formateur est du métier et connaît les situations
- Cas vécus par tous les secteurs d'activité des différents services
- Car tous les jours, nous sommes confrontés aux situations qui nous ont été montrées
- Les étouffements (fausse route, malaises, chutes)
- Certains exercices peuvent servir dans le cadre de mon travail
- Les fausses routes des patients (les étouffements, les chutes, perte de connaissance)
- On peut être confronté à un cas et réalise les premiers gestes d'urgence avant d'appeler du secours en sachant répondre correctement aux questions du centre médical
- Travaillant en HAD, on rencontre souvent des problèmes d'urgence et on est seule devant les faits, maintenant je suis plus sereine
- Les chutes, les fausses routes, les traumatismes, les brûlures etc… qui peuvent arriver à nos résidents
- Pour les méthodes d'Heimlich, chutes
- Les jeux de rôles montrent la réalité
- Ancienne soignante qui connaît notre cadre de travail
- Très bons films, bons exercices de mise en pratique
- On se retrouve aisément dans les situations
- L'exercice du projet de soin, de service, de vie est actuellement en mis en place progressive dans notre cadre de travail
- Les études de cas sont similaires à ce qu'on vit dans les services
- L'explication de l'accompagnement dans nos étages m'a permis d'approfondir et de poser des questions par rapport au lever, aux latéralisations, au coucher …
- Ils répondent aux besoins sur le terrain et sur le plan privé (postures)
- Les exercices nous ont permis de corriger de rappeler les erreurs et de trouver les bons gestes à adapter par rapport à chaque résident
- Exercices sur place
- On porte peu de cartons mais beaucoup de personnes âgées
- Le formateur nous a montré comment faire
- Soulever les bidons de lessive, soulever une charge, vider les machines à laver
- Le formateur nous a appris comment faire
- Soulever les cartons, les bidons de lessive, vider les machines à laver, chercher le linge au fond du chariot
- Oui et non car il manque une partie sur la manutention de la personne âgée
- En tant que professionnel de santé, il manque la manutention des personnes âgées. Mais la formation était sur des charges inertes donc pas de conséquences
- L'utilisation du photolangage m'a paru bien adapté aux différentes situations vécues par l'une et l'autre d'entre nous
- Algorithme constructif pour la continuité avec les collègues
- Pas fait
- Sauf le génogramme qui peut être difficile à comprendre
- Etudes de cas réalisés à partir de questionnaires à l'intention des résidents et des familles : mettent en lumière des problèmes dont on a pas forcément conscience ou l'importance qu'y accordent la famille
- Sommes toujours dans la relation d'aide auprès d'une personne
- Exemples tirés du vécu et de ce fait plus compréhensibles et mieux pris en compte
- Exemples parlants, on s'y retrouve
- Certains exemples de situations vécues par la formatrice retrouvés quelques fois dans le cadre de mon travail
- Cas de fin de vie, d'oncologie

- Vidéos regardées ont été filmées dans des établissements de santé soins palliatifs (ce qui se rapporte aux services dans lesquels nous sommes)
- Le fait de parler de cas concrets et de se mettre à la place des personnes est une très bonne expérience
- Le formateur, en l'occurrence Martine, a travaillé auprès des résidents, a été sur le "terrain" donc tous les études de cas sont des événements vécus
- Nous avons parlé que de cas que l'on rencontre dans notre parcours professionnel
- Beaucoup d'exemples concrets survenus en gériatrie ou avec des personnes désorientées
- Ils nous permettent de prendre conscience du comportement que nous avons avec le patient que l'on ignore la plupart du temps
- Oui aux situations (quand on s'est mis à la place de la personne)
- Cela m'a permis de comprendre beaucoup de choses. J'ai beaucoup appris durant ces 4 jours
- Les 4 jours de formation étaient basés sur des cas concrets et des échanges entre les stagiaires ce qui a rendu le stage très vivant. Sujet sérieux sans que le stage soit lourd
- Exercices pratiques concrets. Beaucoup d'échanges dans le groupe. Faire le rapprochement avec les résidents dont on s'occupe
- Parce que je me suis retrouvée dans de nombreux exemples donnés par la formatrice
- La communication au sein de l'équipe soignante. L'approche de la personne démente
- Les exemples donnés par la formatrice : les yeux bandés, des fauteuils roulants, du repos ou encore des transmissions ou des conflits
- J'ai parfois retrouvé à la virgule près, le profil des patients que j'avais suivi
- Cas pratiques apportés par nous-mêmes
- Rapports parfois conflictuels avec les patients, phase de déni et réactions
- Des pistes de réflexion par rapport à des situations similaires
- Partage d'expériences concrètes
- Confrontation régulière de personnes sous l'emprise de l'alcool
- C'est tout à fait ce qu'on rencontre sur le terrain
- Toilettes en fin de vie, personne cherchant à nous frapper ou à nous repousser avec la main
- La douleur, personnes âgées qui ont peur de la mort, pouvoir en parler avec le patient, l'acceptation
- L'approche des résidents (toilette, soins, massages)
- Nous nous reconnaissons dans de nombreux films
- Oui, en règle générale
- Personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et démentes dans mon service
- Ces études de cas sont très appropriées et cela peut nous permettre de nous remettre en question
- Il a été évoqué aussi certaines histoires personnelles par la formatrice ainsi que par les stagiaires qui correspondent bien à la réalité
- Les jeux de rôles
- Nous avons pu parler de notre quotidien, de nos gestes, de nos paroles et de nous remettre en question
- Beaucoup de choses apprises
- Très très réaliste
- Oui car nous échangeons nos expériences
- Oui car nous sommes dans une nouvelle organisation et je pensais être mal traitante mais non
- Oui dans le sens où cela nous a permis d'échanger sur notre propre vécu et nous donner des trucs et informations utiles
- La personne âgée dans sa globalité, ses attentes, ses besoins, son devenir, sa souffrance
- Très satisfait
- Les cas utilisés ne sont pas représentatifs du type de population qui relève d'un long séjour
- Il faudrait avoir les moyens ou le personnel pour pouvoir appliquer tout cela dans le respect de la personne âgée
- Manque de personnel, charge de travail importante. Les cas représentés dans le film ne correspondent pas aux personnes qui vivent dans les services de longs séjours (grabatisation…)
- Manque de personnel compte tenu du type des résidents accueillis dans le service long séjour
- Pour mieux comprendre l'importance du mot "accueil". Les exercices que nous avons faits ont été constructifs

- Oui car le formateur nous a apporté des éléments réels de la vie du travail et on a aussi pu partager nos expériences communes et trouver ou comprendre, des solutions par rapport à la population que nous accueillons
- Population vieillissante qui arrive des centres de psychiatrie (de plus en plus nombreux)
- De part son statut de cadre de santé en établissement, le formateur nous comprend parfaitement. Il sait comment cela se passe
- Oui en quelque sorte
- Juste trouver le temps pour la réflexion et concrétiser
- La remise en question sur soi-même
- Les exercices sont proches mais difficilement applicables en Maison de Retraite par manque de temps
- Les temps et les moyens
- Les exemples utilisés reflètent assez la réalité dans le sens où nous manquons de temps et d'effectif pour être plus proche du résident et parfois plus tolérant
- Par contre, pas assez de développement de cas concrets et de délibération sur la philosophie du soin
- Oui, très proche de que qu'on a appris lors de la formation. Plus beaucoup de maltraitance
- Le fait de pratiquer des jeux de rôles nous a permis de nous remettre en question
- Les privations et les actes de violence sont loin me semble t'il de notre établissement. Les négligences et l'effet du burn-out sont plus présents et conduisent à un défaut de bienveillance envers nos personnes âgées. Le fait de relater d'autres exemples aurait à mes yeux permis d'ouvrir le débat sur la bientraitance qui est un acte de tous les jours et une certaine philosophie du prendre soin
- Parfois on rencontre des soignantes qui font mal au résident sans s'en rendre compte. Des soignants qui n'ont pas le respect, qui parlent mal, qui laissent de côté et même qui bousculent le résident
- Manque de personnel mais souci de bien faire
- Gestion des conflits, donner ou recevoir une critique, être diplomate, positif
- J'ai pris conscience que la gouvernante est importante dans une structure
- Nous avons pris conscience que notre poste est indispensable dans la structure
- Les exercices effectués m'ont permis ou vont me permettre de mieux diriger et encadrer mon équipe
- Exemples concrets et films bien choisis par l'animatrice
- Nous rencontrons au quotidien des situations similaires
- Les films visionnés lors de la formation étaient très parlants, reflétant la réalité de ma profession, criant de vérité
- Nous avons abordé des cas concrets vécus en équipe récemment, ce qui met en évidence nos erreurs, nos efforts, nos points forts
- Pas assez d'expérience
- Je me suis reconnue, trouvée dans le cadre de mon travail
- En rapport avec l'activité professionnelle
- Nous avons parlé de la communication, de l'écoute et des conflits d'équipes
- Exemples de cas concrets rencontrés dans notre travail
- Tous les exercices et les sujets étaient intéressants et ont apporté de la réflexion
- Non car notre chef est toujours dans le bureau
- Bien se comporter et respecter les normes
- Pas toujours selon la fonction
- Porter des charges, mise en situation
- C'est le cas au quotidien
- Se baisser et se relever correctement
- Pas toujours réalisables
- Pas forcément réalisables….manque de personnel, matériel
- A voir
- Servira dans le cadre de l'animation
- A voir sur le lieu de travail
- Dans le cas des repas avec les familles
- Le service est encore très sommaire et le temps des repas n'est pas assez long
- Lors de ce stage on a pu revivre certains instants de ce que nos résidents vivent au quotidien
- Les exemples cités ou les études de cas présentées renvoient à notre pratique et nous interrogent constamment sur notre savoir être et notre savoir faire

- Déplacement en fauteuil. Aide aux repas
- Cela correspond tout à fait à ce qui est vécu sur le terrain
- Très proche et réaliste, dans certains des cas, je me suis retrouvée
- L'exercice des yeux bandés permet de se rendre compte de la vulnérabilité des personnes. Celui du goûter, de la brutalité qui peur ressortir du simple geste à donner à manger ou essuyer la bouche
- Je retrouve des situations vécues
- Dans chaque exemple donné, je retrouve un patient, une situation identique
- Ce sont des méthodes que l'on utilise déjà mais mal
- Lever les personnes au courant des mes journées de travail à effectuer
- Manipulation des personnes dépendantes
- Tous les cas ont été abordés dans le cadre de ma fonction d'aide soignant
- Oui, car beaucoup de cas concrets et de vécu de la part de la formatrice sur le terrain
- Formatrice à notre écoute. Elle répond bien à nos questions
- Non, je trouve que cela n'est pas vraiment proche de la réalité. Les propos dits dans cette formation vont être difficiles à appliquer mais moi, je les mettrai personnellement en place
- La formation été basée sur la gériatrie. Travaillant dans ce service, je me suis beaucoup retrouvé dans différents exemples et propos
- Ne correspond pas réellement à un service de médecine gériatrique avec beaucoup de mouvements et une durée d'hospitalisation courte
- Pas toujours. Les deux premiers jours nous n'avons pas eu l'impression d'être entendu par la formatrice
- Exemples de cas concrets
- Par l'exemple, notre formateur nous a apporté des preuves de l'efficacité d'une manutention adéquate à nos résidents
- Oui, les difficultés des gestes quotidiens de la vie des gens se ressemblent, donc les gestes de manutention devraient être utilisés de la même manière
- Très intéressant et éducatif pour soulager notre dos
- Parce que le formateur nous a proposé des façons de faire en rapport avec nos questions
- Monsieur XXX a su s'adapter à notre travail et à la pratique avec nos résidents
- Ils permettent de se projeter vis-à-vis de situations vécues, ils permettent également de trouver des astuces ou d'en apporter au groupe et de s'enrichir personnellement et professionnellement
- Intéressant aussi d'utiliser les cas des personnes avec lesquelles nous éprouvons des difficultés sur le terrain
- Avons parlé de cas concrets nous concernant dans notre résidence en meilleure mise en pratique
- Mais le faire entendre et comprendre aux autres collègues, le faire suivre est parfois très compliqué
- Tout à fait, c'est notre quotidien avec des cas concrets et très réalistes, documents clairs, précis et net
- Oui car cela correspond à nos conditions de travail et à la possibilité que cela puisse arriver sur notre lieu de travail
- Nombreux exemples appropriés qui concernent nos services
- Les cas concrets reflètent ceux qu'on rencontre dans nos services
- Nous possédons le matériel nécessaire. Avec cette formation, cela nous oblige à appliquer les bonnes bases
- Savoir parler aux résidents, aux familles. Mettre des mots sur des maux
- Lever une personne âgée du fauteuil ou marcher avec elle et connaître les différentes démences de la personne âgée etc…
- Aider une personne âgée à la marche et la réfection des lits
- Réfection des lits, aide à la marche, différentes démences
- La manutention, l'approche de la personne âgée, la bientraitance et les besoins vitaux
- Les exercices sont proches de ce qu'on fait tous les jours
- Surtout sur les chariots, les éléments dont nous nous servons
- Exercices par le jeu, des cas concrets
- Beaucoup de travail à refaire en équipe. Charte relationnelle et professionnelle à faire. La formatrice nous a apporté beaucoup d'éléments et de secours à mettre en place à l'intérieur de notre institution
- Cas concrets pris par rapport à notre expérience professionnelle
- Formatrice très ouverte et intéressante
- En souhaitant que j'arrive à les mettre en application sur mon lieu de travail
- On a pu donner plusieurs exemples et dire notre mal être

- Motifs personnels (cadre du travail). Cela m'a permis de me réconforter dans mes actions
- Car c'est des choses qui peuvent arriver au quotidien. De plus, nous avons des articles, se sont donc des témoignages réels
- Les mises en situation sont très parlantes pour l'équipe soignante
- Oui et non car la formation est tout de même basée sur le service de soins
- Décider à leur place
- Utilisation de situations vécues
- Nous avons pu utiliser des cas concrets
- Oui car nous avons pris des cas concrets
- Beaucoup de cas inspirés de nos résidents donc les réponses du formateur étaient adaptées au cas par cas
- Les études de cas étaient faites selon les résidents de notre établissement
- Nous essayons de pratiquer pour nous ménager et pour ménager la résidente manutentionnée
- On parle de cas concrets que l'on a rencontré dans notre établissement
- Supports, échelles, protocoles
- Nous avons effectués des protocoles pour l'établissement
- Ce sont des exemples concrets
- Feuille de Braden, protocoles
- Les photos sont très utiles et la formatrice avec le même diplôme et la même formation de base que les stagiaires
- La formatrice étant encore sur le terrain, elle peut nous transmettre les différents escarres et le matériel ou autres préventions. Stage très vivant, beaucoup d'échanges
- Cela concerne notre travail quotidien donc très proche
- C'était très bien mais pour que cela soit plus complet, il faudrait voir des escarres dans les services pour pouvoir en parler
- C'est notre vie de tous les jours dans notre travail, la réalité et certaines choses que nous ne pouvons pas améliorer comme nous le voudrions
- Les études de cas sont tirées de situations vécues et nous permettent de réfléchir si nous ne l'avons pas fait auparavant
- Oui car nous avons utilisé des exemples concrets
- Nous avons fais un projet de vie mais les documents ne sont pas assez détaillés sur la vie d'avant (du résident)
- Les exemples donnés étaient satisfaisants
- Oui par rapport à mon emploi de magasinier
- Concret, concise, l'essentiel, très bonne méthodologie
- Très important : le lavage des mains
- Hygiène des mains / précautions standards
- Certaines choses qu'on a vues avec la formatrice sont connues et pratiquées dans le cadre de notre travail
- Les situations évoquées se sont parfois passées sur le terrain
- Exemples concrets utilisés toujours avec une relation au milieu professionnel et au vécu
- Nous respectons les règles d'hygiène au niveau des mains, du matériel et autres, les locaux sont propres et l'équipe ménage fait un bon travail, nous prenons les températures des repas, des réfrigérateurs…
- Il faut améliorer encore la qualité de notre travail mais dans l'ensemble nous avons déjà de bonnes pratiques
- Sur l'hygiène des locaux, en cuisine, la toilette. Bon support sur le lavage des mains à faire appliquer autant aux personnes venant de l'extérieur, visiteurs qu'aux professionnels de santé
- Les explications sur l'hygiène des mains, la prise en charge en cas de gale (ERV ou autre), mise en place des règles d'hygiène
- En tant que soignante, je vais essayer d'appliquer et de faire appliquer à mes collègues les différentes bases (comme le port de gants uniquement pour faire la toilette intime)
- J'ai beaucoup apprécié le côté très concret des informations et le positionnement clair de la formatrice sur l'application au quotidien des règles d'hygiène. Expériences ancrées dans la réalité de la vie des équipes.
- Très peu utilisé car service SST/Médecine et peu de personnel
- Transparence de notre quotidien
- Les études de cas sont vécues
- Très peu de personnel

- Situation réelle utilisée
- Nous avons travaillé avec nos outils du quotidien (organigramme, feuilles…)
- Travail sur nos feuilles utilisées dans le service, organigramme
- Etant un groupe issu de différents services, cas utilisés adéquats
- Cas concrets très proches de la réalité
- La formation a été enrichissante. Le sujet a bien été développé
- Non car je travaille en cuisine et la formation est plus basé pour s'occuper du résident
- Transferts et gestes quotidiens
- Dans certains cas cela est plus difficile
- Nous sommes confrontés tous les jours à des situations qui évoluent et nous devons nous remettre en question fréquemment pour faire face aux différentes situations
- Oui car le formateur nous questionne sur des cas concrets lors de notre travail. Il est là pour le résident et pour nous
- Pratique ⇒geste de 1er secours. Jeu de scène sur des situations vécues
- Des problèmes avec certains patients ont été vus lors de chaque journée
- Chacun a apporté des cas personnels
- Le support qui nous a été remis nous a permis de mieux comprendre les différents types de démences
- On retrouve des cas vécus chaque jour dans le cadre de notre travail
- Rester attentive aux éventuels cas de négligence
- Non mais seule dans mon unité
- Oui car le formateur est un personnel soignant
- Situations de soins rencontrées par le groupe de stagiaires (sur le terrain professionnel)
- Beaucoup de situations vécues ont été évoquées
- Nous avons utilisé beaucoup de situations vécues qui nous ont permis de mieux visualiser
- Nous avons évoqué des situations vécues dans les services par les soignants
- Beaucoup de situations ont été évoquées lors du stage cela a permis de les analyser et de trouver des solutions pour y répondre
- Non car sur papier et en formation tout est bien beau mais après dans la réalité c'est différent
- Cas concrets – personnes de la maison de retraite
- La formatrice a toujours trouvé des exemples concrets, vécus pour appuyer ses exercices
- Des situations vécues de tous
- Très enrichissante, très profonde. Groupe de quelques personnes différentes dans le travail mais très compact. Groupe très homogène
- Oui au niveau de la bonne distance
- Apporter et dire le mot juste sans blesser l'autre
- On voit que la formatrice a du vécu, elle sait de quoi elle parle avec des exemples concrets. C'est ce que l'on fait au quotidien
- Les cas utilisés se sont déjà présentés dans mon service (famille mécontente)
- La formatrice nous a invité à parler de cas concrets présents dans nos services et a su répondre à nos questions. Les exercices sont très parlants et tout à fait proches de la réalité de mon travail
- Exemples pris dans la vie quotidienne. Cas concrets
- Etude de cas par rapport au travail, événements qui se sont passés. Personne en particulier au cas par cas. Stage très vivant
- Beaucoup de mises en situation avec des jeux de rôles…
- Dans la vie de tous les jours avec les patients, mettre en pratique les bonnes habitudes ce n'est pas facile car on a tendance à faire les choses vite vu le manque de temps et parfois le manque de personnel
- Travaillant en S.D.S. je ne suis pas en contact direct et permanent avec les personnes ayant la maladie d'Alzheimer. Mais tous les soignants devraient faire cette formation
- Exercices concrets avec ce qui se fait au quotidien
- En tant qu'ASH, certains points ne sont pas en adéquation avec ma fonction mais très enrichissante pour le côté professionnel
- Oui et très juste. Nous avons beaucoup de problème avec certaine famille. Moi j'ai appris comment il faut gérer son stress et sa colère. Merci
- Les exemples étaient concrets et reflètent la réalité dans une maison d'accueil pour des personnes âgées
- Etre toujours à l'écoute, ne pas être dans le non jugement

- Les exemples cités, proposés étaient des caricatures de cas de la résidence
- Oui, réalité quotidienne
- Le formateur est aide soignant donc il connaît le terrain et la réalité, il est donc à même d'apporter les explications qui se rapportent au cadre de travail
- Les habitudes du quotidien
- Mises en situation
- Oui car je suis ASH au bloc opératoire et j'aide parfois à faire des transferts table/brancard
- Les soins courants auprès des patients nécessitent les gestes appris ce jour
- On le vit tous les jours, transfert lit/fauteuil, rehaussement malade
- Oui car patient du lit au fauteuil
- Prend des exemples vécus, mises en situation professionnelle
- A voir avec nos protocoles
- Notamment pour les personnes non communicantes
- Les exercices sont appropriés et très proches de ce qu'on vit dans notre métier
- Tous les exercices correspondent bien à notre cadre de travail. Tous les apports sont bien issus de la réalité
- Il me semble fondamental de mettre en place rapidement l'évaluation de la douleur
- Faire l'évaluation de la douleur à l'entrée, travailler en équipe
- Les cas présentés sont très réels et des cas sur le terrain
- Cas concret de dément Alzheimer dans mon service sur lesquels nous avons travaillé
- Bien adapté par rapport à la population présente dans les services des A.S. et I.D.E.
- Cas concrets proches des patients pris en charge et un cas réel
- Très adapté à la population de notre établissement
- Sauf que les Doloplus étaient remplies aux transmissions quelque fois sans qu'on soit prévenue et donc manque d'éléments nécessaires
- Etudes de cas tirés de nos propres expériences. Adaptés à la réalité
- Les thèmes d'EPP abordés sont concrets et faisables (avec quelques aménagements) à mon cadre de travail
- Les liens entre la pratique et la théorie
- Etudes de cas de terrain
- Exemples concrets appréciés
- La formatrice travaille dans un établissement similaire au mien, elle travaille auprès des mêmes personnes que dans mon établissement. On y rencontre les mêmes comportements
- Exercices vivants, vécus et sincères
- Les cas concrets pour me permettre de faire face à mes futures animations
- Approche de la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer
- Je suis dans une maison de retraite pour religieux donc un peu à part
- Nous avons travaillé à partir des situations vécues par les professionnels présents à la formation
- Grâce aux situations que nous avons analysées
- Situations d'encadrements vécues
- Des cas issus des services
- Beaucoup d'exemples réels ce qui rend la formation plus vivante
- Utilisation des situations vécues par les soignants
- Utilisation des cas vécus par les stagiaires
- Démonstration de l'importance de faire coopérer le stagiaire dans son évaluation pour qu'il puisse se corriger, pour qu'il donne du sens à sa pratique
- Nous avons utilisé les techniques de manutention sur les personnes âgées dans un service. Cas concrets
- Exercices sur le terrain TB
- Proche de la réalité du cadre de notre travail
- On ne pense pas toujours à réfléchir aux gestes que l'on va faire pour ne pas nous mettre en danger
- Les exercices et les études ont été très complets
- Le corps des personnes âgées est en attente de soulagement au moyen de massages mais le personnel soignant est souvent bousculé par le temps et le manque de moyens humains
- Beaucoup d'exercices pratiques testés directement sur les autres élèves
- Encore plus de cas concrets
- En animation, dans le cadre de soins esthétiques, massage du visage ou bains de pieds avec massage

- En réfléchissant nous pourrions améliorer la situation de nos patients au quotidien. Leur offrir plus de considération et d'affection avec des gestes tendres et simples. Bien que le personnel soit déjà très attentif à la qualité de vie de nos patients
- Nous sommes quotidiennement en contact avec les personnes âgées. La maltraitance concerne tout le monde, surtout lorsqu'on est pris par le temps, manque de personnel…
- Souvent un manque de temps pour être suffisamment mis en pratique
- Oui car exemples pris dans notre propre exercice professionnel. De plus la formatrice est une soignante donc proche de nous
- Aucun décalage, le contenu est en parfaite harmonie de mon quotidien de travail
- Utiliser des exemples de situations de soin
- Des réponses ont pu être données à quelques cas concrets, ainsi nous pourrons améliorer nos conditions de travail
- Le lavage des mains avec le gel hydro alcoolique nettoie mieux que le lavage avec le savon (enlève plus de microbes)
- Cela dépend des cas
- Exemples qu'on pratique et qu'on rencontre sur le terrain
- Que de beaux films qui laissent rêveur…
- Bon exercice pour se mettre « à la place » du résident
- Je ne fais pas de soin. Mais je vais essayer de les adapter
- Dans le cadre de l'animation gym douce ou écoute musicale
- Les exercices étaient tout à fait en rapport avec mon travail
- A la maison de retraite Saint Vincent, on ne dresse pas la table au réfectoire, c'est une sœur. On met la table juste à l'infirmière
- Exercices en rapport avec le service
- Exercices en rapport avec mon activité
- Mise en place des tables, comment servir et porter les assiettes par 2/3 ou 4
- Comment servir une personne âgée, s'adapter à la personne, réaction en cas de mécontentement, mise en place d'une table, économie de pas et organisation du service
- Nous travaillons régulièrement en salle à manger, cela nous permet d'avancer et de se perfectionner
- Savoir dresser une table, mettre une assiette correctement, la façon de s'adresser à la personne lorsqu'on débarrasse les assiettes
- Les exercices étaient en rapport avec mon travail
- Cas concrets des services
- Dossiers propres à nos services
- Cas concrets des différents services
- Bonnes adaptations aux situations professionnelles rencontrées régulièrement
- Cas concrets
- Cas concrets sur des feuilles de service
- Exercices et exemples pris dans les services de l'établissement
- On a utilisé des cas concrets des différents services
- Transfert du lit au fauteuil et du fauteuil au lit
- Transfert lit fauteuil – levée (beaucoup utilisé)
- Oui pour certaines positions
- Oui mais il va falloir du temps pour les maitriser car beaucoup de mauvaises habitudes ont été prises avant cette formation
- La formatrice nous a toujours apporté les outils pour trouver les moments opportuns pour les différents massages
- La formatrice est dans le métier et sait quand et où faire et mettre en pratique sur les résidents
- Toucher, facilité d'application
- A adapter ensuite à la personne
- Pendant une toilette, au lever, etc.…
- En tant que psychologue, je ne pratique pas les toilettes ni les levers. Par contre, en entretien individuel ou avec les collègues, les massages minutes sont réalisables dans ma fonction
- Parce que les exercices et les études de cas nous montrent que c'est ce qu'on expérimente tous les jours
- C'est une vraie réalité dans le cadre de notre milieu professionnel

- La formatrice a été très à l'écoute de tout le groupe et beaucoup de cas concrets en sont ressortis grâce à cette écoute
- Discussions de cas de situations de stress avec les collègues ou les patients
- Nous avons utilisé nos propres cas concrets
- En tant que soignante, pas tout à fait en tant que responsable
- Les cas concrets, les échanges entre collègues
- Simple, bien expliqué, claire, les échanges très animés mais pas toujours la réalité car manque de personnel, surcharge de travail, horaires difficiles à gérer
- La formatrice nous a expliqués avec des cas réels. On peut mieux comprendre les situations
- La formatrice nous a inclus dans les différents cas en s'adaptant à notre milieu
- Beaucoup d'échanges ont eu lieu en travaillant sur nos propres cas rencontrés lors de notre activité professionnelle. (ce qui nous permet de nous remettre en question et d'avancer)
- On peut se retrouver dans certain des cas cités
- Cas vécus dans les services
- De bons exemples, de vraies situations en hôpital
- Utiliser plus souvent le "je"
- Beaucoup de renvois au niveau personnel mais indispensable au niveau professionnel
- A mettre en place dans la relation soignante
- Partage des expériences. Travail en groupe
- En contact régulier avec des personnes en besoin d'aide, de communication, d'échanges
- D'un point de vu personnel, les exercices étaient pertinents. En tant que professionnel, plus compliqué à mettre en œuvre
- Repérer et identifier le ou les problèmes
- Utilisation des cas concrets, de transmissions réalisées par nos équipes
- Nous avons travaillé sur des feuilles de transmission de notre service
- Echanges spontanés et sans à priori
- Travail sur des feuilles de transmissions ciblées de notre service
- Les documents utilisés sont ceux de l'établissement
- Cas utilisés des services de soins
- Exemples de terrain
- Exercices réalisés avec comme supports les transmissions effectuées par les équipes pour un patient X
- Exemples tirés directement des dossiers infirmiers du service, exemples concrets
- Utilisation des dossiers de soins de chaque service très pertinente
- Cas issus de nos dossiers de soins
- Mais il aurait été utile de rédiger nos transmissions ciblées à partir de cas concrets
- Mais je travaille en service d'urgences, les TC ne sont pas encore instaurées et les cas étaient tirés des services de médecine ou spécialisés
- Mais l'hospitalisation de jour rend difficile une uniformité des documents par rapport aux autres services
- Exercices faits sur des dossiers traités dans les services et réajustement fait
- Travail sur cas concrets
- Mais pas de support visuel pendant les exercices sur les dossiers de soins donc difficile à suivre
- Bien d'utiliser des dossiers patients, difficile car les outils sont différents entre tous les services
- Exercices réalisés sur des dossiers existants, proches de la réalité
- Travail sur des dossiers de service
- 2ème exercices plus pertinent que le 1er
- Car ce sont des vrais dossiers patients
- Difficultés car sortis du contexte, concepts idéalistes intéressants à travailler mais malheureusement actuellement non réalisables dans nos conditions de travail (manque de temps, pas ou peu de collaboration du médecin, dossier de soin et dossier médical séparé)
- Pas adapté à l'hospitalisation de jour
- Oui, de plus nous avons travaillée sur des supports provenant des services, ce qui permet d'être plus concrets
- Les cas étudiés sortent des dossiers des patients en service, nous pouvons ainsi voir nos erreurs, nous réajuster et voir ce qui a bien été fait
- Certaines situations des exercices étaient semblables à celles rencontrées dans mon service

- Tout à fait appréciable de pouvoir travailler autant de cas concrets
- Car nous avons travaillé sur des cas concrets sortis directement des services et nous avons pu nous rendre compte par la même occasion de nos erreurs
- Cas concrets pris dans les services de soins du CH
- Cas concrets pris dans les différents services de l'hôpital
- Nous avons utilisé des dossiers de l'établissement donc proches de notre cadre de travail
- Utilisation de dossiers des services du CH rendus anonymes
- Cas issus des différents services de soins du CHG
- Avons utilisé le support de notre CH et des cas concrets rencontrés dans les services
- Loin de la réalité dans notre maison de retraite. Manque de temps
- Evocation de la charge de travail difficile de mettre certaines choses en place
- Toilettes et actes réalisés, parfois une amélioration est à prévoir au sein de l'organisation
- Manque trop de personnel pour faire une toilette à une personne
- Manque de temps
- Nous voyons que la formatrice a du vécu cela nous permet d'avoir une formation exacte
- Certains actes, certaines pratiques au niveau du soin seront difficiles à mettre en pratique au quotidien (manque de personnel et de matériel)
- Peu de patients informés sur le droit (loi Léonetti)
- Il y a encore quelques progrès à faire
- Car elles montrent bien la difficulté que représente la fin de vie pour le patient, la famille
- Dus à une expérience personnelle, les échanges et les informations apportées étaient de bonne qualité
- Oui mais les solutions sont bien difficiles à adapter actuellement dans l'établissement
- Problèmes d'organisation dans l'établissement
- Bonne écoute du groupe de travail par la formatrice
- Il faut aussi tenir compte des cas concrets des stagiaires et essayer de les analyser
- Oui pour la 2ème partie du stage
- Avec une organisation et le temps, je pourrais mettre en pratique la bientraitance avec les massages
- Manque de réponses pour des cas concrets concernant la maltraitance dans la communication verbale
- Autres sujets de thèmes développés comme la maladie d'Alzheimer, c'est instructif. Les supports sont bien adaptés
- Gérer les personnes dépressives, les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer
- On retrouve le même type de personne et de maladie, on a aussi parlé de nos propres cas
- On a parlé de réalités, de cas concrets dans notre travail. Beaucoup de discussions par rapport à nos cas concrets
- Pour l'ensemble des résidents par rapport à notre travail en général
- Le savoir faire, la réalité, le vécu
- Heureusement que dans notre établissement nous ne sommes pas encore arrivés à ce stade de maltraitance comme dans les films
- Dans notre établissement nous ne connaissons pas vraiment de maltraitance. Nous sommes une équipe dotée de qualités humaines et respectons nos patients
- Nous avons parlé de cas concrets
- A chaque module étudié on se rapporte à notre situation professionnelle
- C'est très agréable avec un bon formateur, tout est si facile
- Nombreux exemples de terrain, conseils sur les EPP en cours…
- Mise en place très rapidement des EPP dans le cadre de la VZ
- Véritable découverte étant surveillante en milieu sanitaire depuis peu
- Titre de l'EPP en cours
- Je n'ai pas beaucoup d'expérience en animation pour personnes âgées
- Les échanges entre les différents stagiaires étaient riches sur nos pratiques
- Pas facile avec 2h30 d'animation quelques jours par mois, mais je me rends compte que le peu que l'on fait est déjà bien
- J'occupe le poste d'animation qu'occasionnellement soit 2h30 par séance, quelques jours par mois
- Chutes, transferts lit-fauteuil, etc.…
- Les manipulations, les transferts sont au quotidien…
- Notre formatrice a su nous présenter des exemples que l'on rencontre dans nos services

- Ils sont relativement proche mais il faudrait encore que dans notre établissement on puisse changer certaines mentalités (par exemple : pour l'organisation du travail)
- Oui mais il faudrait changer certaines mentalités au niveau de l'organisation
- Exemples rencontrés dans le cadre de notre travail
- Les cas sont concrets et proches des situations que l'on vit quotidiennement
- Les cas sont concrets avec le vécu de tous les jours dans le service
- Représentaient exactement le quotidien de tous les soignants et les problématiques rencontrées dans les services de gériatrie
- Les exemples et les arguments donnés sont la réalité de notre quotidien ce qui nous a permis de mieux comprendre et d'être compris
- Les situations sont proches de la réalité
- La formatrice exerce chez les personnes âgées donc elle peut parler de son vécu et comprend le notre
- Ce sont des situations déjà vécues
- Je suis tout à fait d'accord avec le contenu de la formation mais on ne peut pas l'appliquer sur le terrain car il nous manque beaucoup de personnel
- Souvent un manque de temps pour être suffisamment mis en pratique
- Oui car exemples pris dans notre propre exercice professionnel. De plus la formatrice est une soignante donc proche de nous
- Aucun décalage, le contenu est en parfaite harmonie de mon quotidien de travail
- Utiliser des exemples de situations de soin
- Des réponses ont pu être données à quelques cas concrets, ainsi nous pourrons améliorer nos conditions de travail
- Le lavage des mains avec le gel hydro alcoolique nettoie mieux que le lavage avec le savon (enlève plus de microbes)
- Cela dépend des cas
- Exemples qu'on pratique et qu'on rencontre sur le terrain
- Nous avons réalisé plusieurs cas concrets, cela m'a aidé à me remettre en question
- Les outils utilisés reflètent ce que tous les soignants vivent au quotidien lors de la prise en charge de la personne âgée
- Les formateurs travaillent auprès des personnes âgées
- Les cas concrets sont parlants et sont très proches de notre réalité de travail
- Moins de personnel dans la réalité de notre cadre de travail
- Les cas concrets nous permettent de comprendre un peu mieux tel ou tel comportement et donc y réagir de manière la plus adaptée possible
- Cela me permet de voir ce que je peux réaliser pour telle personne ou avoir les réponses aux questions que je me pose
- Beaucoup de similitude
- Beaucoup de situations où on se reconnaît, le manque de personnel se fait sentir partout
- Elles ont toujours une réponse ou même plusieurs à nous donner, c'est à nous ensuite de trouver la meilleure solution
- Application personnelle
- Utilisation personnelle en attente de matériel sur le lieu de travail
- Manipulation des fonctions dans WORD et EXCEL. Insertion, mise en page….
- Oui car les protocoles ont été établis par rapport à nos moyens et à notre établissement
- Etudes de cas faits en fonction d'une E.H.P.A.D.
- Bien que ce cadre se situe souvent au début d'un éventuel parcours addictif
- Des cas en situation d'urgence (phase aigüe de l'alcoolisme)
- Utilisation d'exemples concrets et de cas vécus
- Nettoyage des chambres. Stockage des produits. Utilisation des produits
- L'organisation du travail. Les produits
- En théorie oui, mais le nettoyage des chambres ne peuvent pas toujours être fait dans les règles de l'art tous les jours (manque de temps)
- Nous avons pu discuter et analyser des cas concrets rencontrés en service
- Les cas concrets discutés en groupe : très enrichissant
- Adaptée à la personne âgée

- Oui proches de la réalité, dans le cadre de travail pas assez insisté sur la gériatrie
- Des exemples concrets
- Cas concrets, précis du même secteur professionnel
- Très bonne formation avec des formateurs qui connaissent notre milieu
- Nous nous sommes appuyés sur des situations concrètes de notre établissement
- Nous avons travaillé sur les cas concrets, les situations, que nous avons du mal à gérer
- La communication entre mon collègue et moi ne passe pas toujours bien
- Les exercices de communication avec les collègues étaient proches de la réalité. Apprentissage pour mieux se débrouiller
- Rôle d'un résident se plaignant de son malaise. Communication entre collègues
- Nous avons pu travailler sur des cas concrets et nous avons pu avoir des réponses précises
- La formatrice a pris des cas concrets que nous lui avons soumis
- Nous sommes allés sur le terrain (service) pour utiliser le matériel. Les vidéos que nous avons vues représentent très bien la réalité en service
- Etudes de cas personnalisées par des vidéos et des cas concrets pris dans le quotidien des stagiaires. Exercices en relation avec les tâches à effectuer
- Nous avons pris des exemples sur notre lieu de travail avec notre matériel utilisé
- Oui pour les aides soignantes
- Situations réelles relatées, filmées, et étudiées
- Parfois les manipulations qui peuvent sembler difficiles à mettre en place avec des patients
- Le port des assiettes, très intéressant
- Alimentation, hygiène
- Documentaires très intéressants
- Exemples en lien avec les soins et le type des patients accueillis
- Le patient souffrant de la maladie d'Alzheimer
- Relation très satisfaisante
- Les études de cas nous concernent puisque nous côtoyons également des patients âgés et avec des problèmes d'ordre neurologique ou psychologique (Alzheimer, démence…)
- La présentation de la collègue (l'écoute), le jeu de rôle
- Nous sommes confrontés à un moment donné à une fin de vie (accompagnement)
- Le jeu de rôle, l'étude d'un cas bien précis que l'on vit au quotidien.
- Oser parler aux familles de la mort de leurs parents. Les laisser parler
- Savoir bien s'exprimer envers les familles et le résident en fin de vie et surtout avoir une écoute active
- Problèmes rencontrés avec la famille. Problèmes rencontrés avec une personne âgée qui ne s'exprime pas. L'évaluation de la douleur
- Parfois on a tendance à parler du patient qui nous observe de son lit, mais en formation en comprend que c'est difficile de parler de nous sans que nous puissions réagir
- Mise en situation qui nous permet d'être dans le contexte réel de notre travail d'AS
- Intervention de Madame XXX
- On peut librement parler de cas concrets, parler de nos satisfactions comme de nos frustrations au travail
- On commence à voir peu à peu le progrès grâce à l'information et à ces nouvelles techniques d'approche. Nous avons encore beaucoup de travail !!! Nous sommes loin mais nous devons progresser
- Concrets, très proches de notre vécu. Les exercices m'ont permis de les relier et de mieux comprendre certaines situations
- Chaque exercice et étude nous reportent dans le cadre du travail. On pense au bien être que l'on peut apporter. C'est ce qui donne le plus
- Nous étions au cœur du sujet avec un formateur qui connaît bien son métier
- Nous sommes rentrés en cœur du sujet avec un formateur qui connaît bien son sujet et qui connaît aussi les équipes de travail
- Les exemples de patients pris en charge au CRRF ont été utilisés à chaque fois de façon à faciliter la faisabilité
- Choisis parmi nos patients
- Oui, on a pris beaucoup d'exemples de nos patients
- Les cas ce sont nous qui les avons choisi, patients du centre mais cela restait difficile car nous ne connaissons pas tous les mêmes patients

- La formatrice travaille dans le milieu donc elle connaît les réalités du travail en secteur gériatrique
- La formatrice a parlé de certains cas qui ont fait écho dans ma conscience
- La formatrice étant elle-même une professionnelle du “terrain“, elle n’est pas utopique, elle connaît les réalités du travail en gériatrie et elle sait donc adapter les supports de travail à cette réalité
- L’exercice réalisé sur le “remplissage“ d’une ou de 2 minutes fut pour moi très parlant
- La formatrice connaît le milieu de travail dans lequel nous exerçons
- Dans chaque établissement on retrouve les mêmes résidents et à peu près les mêmes conditions de travail. C’est en prenant conscience qu’on peut arriver à y remédier
- Pas facile à mettre en œuvre par manque de temps
- Lien entre les exercices en cours et le moment dans lequel le mouvement peut être appliqué
- Pas au niveau de la toilette mais des gestes peuvent être utilisés lors des pansements notamment (mobilisation – massage confort)
- Etude de cas cliniques du CHS venant des participants
- Le point de départ de tout exercice est à chaque fois une situation (problématique ou non) vécue
- Travail autour des cas concrets
- Les études de cas ont toujours été apportées par les stagiaires
- J’ai pu aborder les difficultés dans mon travail avec des patients. La formatrice m’a permis d’avancer, de me perfectionner
- Cas particuliers utilisés, vécus par les agents en formation donc réels
- Le relever, le coucher, le ménage. Pouvoir montrer les différentes techniques aux autres collègues
- Exercices de verticalisateur, lève malade. Exercices pour relever une personne de sa chaise. Rehaussement dans le lit
- Non, je ne peux pas toucher aux pieds des personnes âgées
- Mycoses
- Nous avons pu voir beaucoup de cas différents dans les services
- Oui car on a pu travailler sur des pieds qu’on retrouve dans nos services et beaucoup d’explications sur les différents problèmes (mycoses, verrues…)
- Nous sommes allés faire quelques soins directement sur les patients des « XXX »
- Nous avons pris des patients et modèles dans nos établissements
- Tout à fait car les études de cas ont été des résidents de l’EHPAD donc c’est tout à fait ce qu’on attendait
- Oui pour la plupart, ils sont très proches
- Ce sont souvent les mêmes situations qui reviennent dans les services où nous travaillons
- Non car il y a toujours un manque de temps et pas assez de personnel
- Les situations exposées étaient vraiment représentatives des difficultés que l’on peut trouver sur notre lieu de travail
- Et si besoin nous pourrions facilement intervenir
- Famille en attente de diagnostic, famille très à la demande (sentiments d’abandon)
- Car nous avons parlé de nos cas concrets
- Cas concrets pris selon notre vécu dans le service
- Non car je suis ASH donc pas au contact du patient
- Car la formatrice est elle-même aide-soignante chez des personnes âgées, donc plusieurs types de cas identiques.
- Dans les exercices, il y a des situations proches de la réalité.
- Le travail de tous les jours pour les aides-soignantes.
- Oui lorsque certaines personnes se plaignent de douleurs et que l’on doute, les mimiques, les postures etc.… Avec d’autres études cas ou exercices.
- Car fait sur le terrain.
- Exercices faits directement sur le lieu de travail est un plus.
- Nous étions sur place avec le matériel que nous utilisons.
- Nous avons travaillé sur notre lieu de travail.
- Oui car il s’agit d’exercices que nous pratiquons tous les jours.
- La formatrice s’est basée sur « nos études de cas »
- Ce sont des cas rencontrés dans notre centre de réadaptation.
- Excellente présentation des exercices. Parole donnée aux stagiaires. Ecoute bienveillante et active de la formatrice : elle a su relever et révéler les points forts de chacune.

- Les études de cas ont été proposées par le groupe.
- Les stagiaires ont apporté eux-mêmes les cas étudiés.
- Les cas concrets étaient des situations vécues.
- Les cas concrets ont été bien explorés et les réponses apportées concluantes.
- De très bon cas concret.
- Formateur travaillant dans un service de cancérologie, qui connaît le sujet traité.
- Difficile d'intégrer les massages sur le lieu de travail car pas dans les mœurs et l'envie ne sont pas toujours là.
- Grâce aux jeux de rôle vous avez mis en évidence des situations auxquelles nous sommes confrontées. (Peur, incompréhension…).
- On a pris des cas ou situations vécus dans nos services de soins.
- Les cas concrets qu'on a présentés ont été bien analysés et solutionnés par la formatrice.
- Certaines études de cas étaient directement tirées de nos propres expériences.
- Savoir comment gérer l'agressivité des familles. Apprendre à écouter, prendre le temps pour les familles, les résidents. Pouvoir prendre du recul, faire un travail sur soi.
- Chaque situation relevée a été rapportée par une personne du groupe.
- Ce sont des cas réels.
- Cela reflète notre quotidien.
- Car issus de nos ou leurs différentes expériences et « adaptables » à tous.
- Oui pour les différentes toilettes au lit au lavabo etc.… Brancard de douche pour des animations et pourquoi pas pour calmer un résident énervé ou anxieux.
- Le film sur la vie en EHPAD aide beaucoup. Les messages sont très réalisables.
- On ne prend pas le temps et on n'explique pas toujours ce que l'on fait.
- Certaines réflexions de la part du personnel ne sont pas toujours bien formulées auprès des familles ce qui engendre de l'agressivité, donc je pense que le formateur nous donne des cas concrets tout à fait juste dans le cadre de travail.
- On sent le vécu dans ces exercices.
- Le formateur, connaît les ruses et vices des agents qui forment une équipe. Ces exercices et études sont bien appropriées au cas !...
- Relations avec les familles. Distance pour les relations inter-collègues.
- La relation entre collègues et résidents.
- Support adapté, utilisation du matériel présent dans notre service pour les démonstrations et explications.
- Exemple avec matériel des services de la clinique, vidéo, mise en relation avec situation de tous les jours.
- Difficile de comparer un service de gériatrie à un service de chirurgie.
- Par manque de temps, certaines choses ne sont pas appliquées.
- Très vivantes par les exemples donnés par la formatrices et autres collègues.
- Toutefois, tout n'est pas réalisable par manque de moyen et/ou de temps. En tout état de cause ma volonté y est et y sera.
- Mme XXX, étant infirmière est proche de la réalité et connaît le métier.
- Oui pour certaines manipulations pas pour tout.
- Travaillant en chirurgie ambulatoire, je ne vois pas beaucoup de cas concrets que nous avons évoqué.
- Utilisation de PowerPoint avec cas concrets.
- Nous n'avons pas de cas au bloc obstétrical.
- Cas concrets
- Relever les gens dans les lits. Utilisation du lève-malade.
- Je suis agent de ménage, je n'ai pas l'occasion de pratiquer ce que j'ai appris.
- A partir de cas concrets décrits par chaque stagiaire, mise en pratique de technique.
- Cas concrets, réalistes, vécus dans le service.
- La formation nous a présenté que des cas concrets qui nous ont fait beaucoup approché de la réalité de notre profession.
- On ressent du « vécu ».
- Bonne capacité de la formatrice à se mettre à la place de chaque professionnel, en essayant de comprendre sa fonction.
- Je pense qu'en tant que soignante, il m'est largement possible d'appliquer les massages que nous avons vus durant notre formation que ce soit en fauteuil sur un lit ou après un bain.

- Cependant il est difficile d'appliquer ces méthodes car le personnel est insuffisant.
- Adaptés à tout type de public (gens en fauteuil…)
- J'utilise déjà le Rollbord dans mon service au bloc opératoire.
- Etude de cas réels divers et variés.
- Dans le travail de tous les jours.
- De nombreux cas concrets basés sur nos expériences ont été utilisés.
- Des cas concrets exposés par les participants à la formation
- Cependant je me rends compte de la masse de travail à accomplir pour atteindre notre but. Si on avait plus de temps.
- Oui les études de cas sont très réalistes car quelque soit l'établissement où on travaille les patients ont leurs histoires propres avec leurs émotions mais quelque part, les vécus se ressemblent.
- Les situations abordées sont celles que l'on rencontre tous les jours, les enseignements acquis seront formateurs pour moi-même et je les communiquerai à mes collègues.
- Je me suis reconnu dans beaucoup de témoignage et notamment dans le vécu professionnel du formateur à un degré un peu différent.
- Le formateur est dans un travail hospitalier moins dans le cadre libéral, mais les outils sont transposables.
- Cela dépend beaucoup de la structure où nous sommes, cependant de voir l'essentiel était indispensable.
- Exemple précis d'expériences vécues, vidéo très proche de la réalité de notre travail.
- Les cas sont réels et vécus sur le terrain donc on trouve les mêmes difficultés que dans notre propre expérience.
- Les retours d'expérience.
- Une formation très bien et très intéressante, très bon stage.
- Je pense que toute personne travaillant en milieu gériatrique éprouve la même difficulté.
- En raison de l'expérience professionnelle du formateur dans le domaine des soins palliatifs.
- La formatrice a de l'expérience dans ce domaine et « sur le terrain. ».
- C'est du vécu donc forcément ça me parle et très bien conté par la formatrice.
- Nos propres cas ou difficultés pouvant être évoqués lors du stage.
- Certaines situations aux problèmes rencontrés sont proches de la réalité et permettre de se remettre en question et d'améliorer pour une meilleure qualité de vie pour les résidents.
- Les situations sont celles que nous rencontrons tous les jours. Il est certain que les conseils et exemples sont utiles.
- Tout était bien mis en scène pour prendre conscience de la réalité.
- Etudes de cas très similaires aux nôtres.
- La manière d'aborder les résidents, au réveil et tout au long de la journée. La façon de se comporter face au comportement des familles.
- Travail de groupe à partir de différentes situations vécues au quotidien puis recherche de différentes solutions pour affronter le problème.
- Support vidéo comme annonce au débat, à la discussion, très intéressante et apprécié.
- Car nous voyons ces situations souvent dans notre pratique.
- Dans le relationnel famille et résident.
- Les films visionnés permettent un échange sur votre ressenti des cas que nous avons eu dans notre service.
- Les études de cas utilisées par le formateur rejoignent bien souvent la réalité rencontrée dans les services de soins.
- Les exemples correspondaient à ceux que l'on vit sur le terrain.
- Le lever idéal. Les infos données en cas de pathologie (varices, fracture du col du fémur, dermatose. Le massage assis.
- Les exercices sont proches car il y en a le besoin, mais dans la réalité du quotidien ce sera un grand changement qui n'est pas réalisable à court terme.
- Adapter à notre travail très intéressant à mettre en pratique.
- Tout à fait en ce qui concerne les personnes que nous avons en charge. Quand au temps qui nous est donné, il a bien été précisé que ces gestes, massages pouvaient être donnés de façon morcelée ou adaptée à des gestes quotidiens.
- On peut pratiquer dans nos services tout ce qu'on a vu.
- La plupart est applicable et d'autres sont à adapter.

- Quelques fois difficile d'appliquer. Ce qui nous est enseigné manque de temps IDE en poste uniquement le matin ou l'après-midi
- Cas rencontré dans le cadre de mon travail.
- Oui nous sommes amenés à parler de nos résidents.
- C'est plus facile pour intégrer les différentes pathologies.
- Certaines situations étaient moins adaptées étant donné que le sujet était un adolescent ou était dans un cadre psy adaptée.
- la PEC de la personne soignée issue de la psychiatrie ne correspond pas aux obligations institutionnelles de la gériatrie mais le formateur s'est bien adapté.
- Nous avons parlé de cas concret.
- Les personnes âgées dépendantes ou atteinte de la maladie d'Alzheimer, ne sont pas toujours comprises ou écoutées, cela va nous permettre de nous remettre dans notre rôle de chaque jour.
- Cela m'a permis de me rendre compte que l'on fait beaucoup de choses positives mais que l'on pourrait faire encore mieux si on était plus de monde.
- Dans la façon de nous comporter (les transferts en fauteuil…) Pas assez de renseignement sur ce qu'on va leur faire (leur donner à manger). Mais dans ce que l'on a vu dans les DVD petite structure alors que nous ce n'est pas le cas manque de temps, personnel.
- Exercice du fauteuil roulant, de faire manger une personne les yeux bandés, ça permet de réfléchir.
- Avec peut-être un manque de moyen en intervenant.
- Oui : Les exercices concrets, la mise en situation. Non : (vidéo) Les Grandes unités d'environs 70 résidents avec un manque de personnel évident.
- Au niveau des repas, le transfert du fauteuil, on doit les prévenir.
- les protocoles seront utiles pour travailler tous dans le même sens
- Cas concret prit sur notre établissement, donc compréhension de tout, réflexion sur notre vécu
- Révélateur des conditions de travail
- Exemple concret sur des difficultés avec des étudiants
- Cas concrets développés en formation
- Cette formation me réconforte face à l'encadrement de l'apprenant
- Beaucoup d'exemples concrets donnés
- Oui, la formatrice nous a donné des exemples.
- Du fait que la formatrice soit soignante et sur le terrain, les études se montrent réelles et tout à fait accessibles.
- Cas concrets et adaptés à la réalité de notre travail.
- Nous avons travaillé avec beaucoup de situations concrètes que nous vivons tous les jours dans le professionnel et le personnel.
- Mise en situation selon notre poste de travail.
- Tout était centré sur les différentes façons de travailler, les différents problèmes au travail de chacun.
- Les notions théoriques sont plus concrètes et toutes assimilées.
- L'importance d'une bonne communication.
- Les exercices ont tous été basés sur notre vécu, notre ressenti au travail.
- Toutes les études faites sont proches de la réalité, étant donné que la formatrice a une expérience très longue et variée, donc elle sait de quoi elle parle.
- Les exercices ont toujours fait référence à notre expérience au sein de notre équipe.
- Travail fait dans le propre service.
- Elle est complètement proche.
- Le formateur a été à l'écoute des problèmes rencontrés.
- Utilisation de cas concrets visibles sur le lieu de travail de tous.
- Mais le fonctionnement d'un foyer n'est pas tout à fait le même que celui d'une maison de retraite
- Bonne capacité de la formatrice à se mettre à la place de chaque professionnel, en essayant de comprendre sa fonction.
- Dans le cadre de l'animation gym douce ou écoute musicale
- Que de beaux films qui laissent rêveur…
- Bon exercice pour se mettre « à la place » du résident
- Je ne fais pas de soin. Mais je vais essayer de les adapter

VII. Autres commentaires :

- Cette formation serait importante pour toute personne dans chaque corps de métier
- Formation agréable, fructueuse en connaissances. A suivre…
- Cette formation va me permettre de me connaître ou du moins de faire un travail sur moi. Je redécouvre les sentiments, les émotions, les sens. Cela va me permettre dans l'avenir de mieux communiquer avec mes collègues, mais aussi avec mes amis et ma famille. Je suis extrêmement contente d'avoir pu participer à cette formation. Merci
- Formation très riche en notions et domaines abordés et expliqués
- Cette formation m'a permis de me remettre en question et de commencer un travail sur moi-même pour mieux communiquer
- Merci à la formatrice pour ces 4 jours passés
- Pourvu que je ne devienne pas un leader négatif
- Découverte totale pour le représentant des usagers venant de l'extérieur
- Merci.
- L'accueil et la gentillesse de la formatrice nous a fait passer d'agréables moments et nous a apporté de nouvelles connaissances à appliquer
- Stage satisfaisant
- Formation intéressante mais beaucoup trop courte
- Formation trop courte
- Merci à la formatrice (très humaine)
- Un sujet très dur. Il n'y a jamais assez de formation concernant ce sujet
- Merci à Madame XXX pour ces 4 jours de formations qui m'ont permis de peaufiner mes positionnements dans la prise en charge des personnes en fin de vie.
- Très bonne participation, formation très intéressante
- Bonne formation qui va nous faire découvrir vraiment la vie de nos résidents
- Une 4ème journée aurait été bénéfique
- Répartition des sessions de part et d'autre des vacances d'été : dommage car interruption trop longue entre les 2 sessions pour le travail d'intersession.
- Ce stage ne convient pas aux brancardiers
- A conseiller fortement au personnel de maison de retraite
- J'ai aimé ce stage, il m'a beaucoup apporté, mais nous aurions du le faire sur les 3 jours sans coupure
- Cette formation m'a apporté quelque chose mais elle est plus utile aux personnes qui travaillent avec des personnes âgées. Je dois affronter des situations que je dois gérer autrement
- Beaucoup de thèmes ont été abordés, j'étais donc parfois un peu perdu dans l'aboutissement de la formation
- On nous avait dit que ce stage concernait la maltraitance des personnes âgées. Ce stage serait donc plus adapté pour du personnel travaillant en EHPAD
- Le 3ème jour a été un peu long et moins dynamique car nous étions "coupés" du sujet, peut être faudrait-il faire la formation sur 3 jours consécutifs ?
- Cette formation a été très agréable. Merci beaucoup pour votre bonne humeur et tous vos "tuyaux" très bien expliqués ! J'ai découvert le stretching, super ! Ca fait du bien !
- Bonne ambiance, formatrice sachant faire vivre son cours, humour. Nous avons passé un agréable moment. Cependant, dans mon cas, je n'ai pas appris de nouvelles choses
- Ce stage m'a apporté énormément et j'espère que je pourrais l'approfondir
- Excellente formation
- Bonne formation avec un formateur à l'écoute de nos difficultés. Bon échange. Merci
- Réévaluer cette formation tous les ans
- A voir, peut-être, sur des cas concrets
- Formation intéressante mais à réévaluer
- Très bonne formation intéressante et surtout très enrichissante
- Formation très bénéfique mais à refaire de temps en temps pour améliorer nos compétences
- Une formation de manutention d'une journée une fois par an serait bien afin de se remémorer les bons gestes
- Formation très intéressante

- Bon stage. Formatrice à l'écoute et apportant des améliorations aux situations
- Pouvoir faire des mises à niveau régulièrement pour nous remettre dans le contexte de la formation
- Stage trop court, une journée de plus aurait été utile
- Cette formation est très enrichissante, dommage qu'elle n'ait duré que 2 jours
- La durée devrait être un peu plus longue
- Formatrice très dynamique, à l'écoute, répond à toutes nos questions. Très bonne formation. Merci.
- La formatrice est très agréable, aimable et très intéressante. Formation très riche
- Stage très enrichissant qui permet de réajuster notre façon de faire, de voir, pour mieux adapter nos soins auprès de chacun
- Formatrice à l'écoute des stagiaires
- Formation intéressante, enrichissante et bonne écoute de la formatrice
- Se revoir dans 6 mois pour voir s'il y a eu des changements dans notre travail et mode de fonctionnement
- Formation à faire par toutes les équipes
- Cette formation me semble indispensable pour le personnel non formé
- Stage très enrichissant pour notre vie professionnelle et vie privée, captivant jusqu'à la fin
- Stage très intéressant avec méthodes théorique et pratiques très adaptées et compréhensibles
- Stage très apprécié et qui est passé trop vite
- Atmosphère détendue et sérieuse à la fois, bon stage. A renouveler
- Formation très complète et animée. Très intéressant et instructif en théorie et en pratique
- Formateur agréable, très sympathique et compétent
- Formation très intéressante et groupe + formatrice sympathiques
- Stage utile à toute l'équipe, A.S.H. comprises. Stage à renouveler
- Très bonne prestation des intervenantes
- Merci pour la prise en charge du groupe
- Très enrichissant et la formatrice Madame XXX très agréable et professionnelle. Merci d'avoir su être à notre écoute et d'avoir su partager votre professionnalisme
- En tant que veilleur, les échanges inter collègues de nuit sont rares. Les échanges sur la pratique professionnelle inter établissement m'a fait connaître une autre approche de la profession.
- Notre établissement étant centré actuellement sur le projet de vie, le projet personnalisé, l'intitulé de ce stage a été mal interprété et je m'attendais à une formation plus adaptée pour ce projet
- C'est 3 jours m'ont fait beaucoup de bien, d'entendre que d'autres personnes sont confrontées aux mêmes problèmes et se posent les mêmes questions. L'avantage du groupe était que nous n'étions que 5 personnes, 6 avec la formatrice, donc il y avait beaucoup d'échanges. Très bon accueil à l'IFOSEP
- Je suis très contente de cette formation aussi pour avoir pu échanger les idées d'autres stagiaires et de voir que l'on ne se retrouve pas seul dans certaines situations
- Cette formation est arrivée un peu tardivement. La mise en forme du projet d'animation m'a été demandée avant l'été. Très bon accueil de l'IFOSEP.
- Stage intéressant
- Très bon stage, très enrichissant. Très bonne formatrice et un excellent groupe
- Formation qui s'est très bien déroulée. Bonne piqure de rappel
- Formation intéressante de part son interactivité (équipe pluridisciplinaire). Diversité des programmes (théorie, pratique). Formatrice agréable
- Formation très intéressante mais beaucoup de choses à retenir en deux jours
- Merci pour tout ce que vous nous avez apporté, même si parfois ce sont des rappels mais qui sont bons à revoir. Très bonne formatrice, merci Madame XXX
- Très bonne formation. Bonne formatrice. A faire découvrir à d'autres.
- J'aimerais bien passer une journée de plus pour approfondir certains sujets. Bravo à Madame XXX, pour ses connaissances, sa bonne humeur, sa gentillesse
- C'est un stage très intéressant et enrichissant. Partager nos opinions et notre expérience avec une personne humaine et pleine d'amour pour son métier
- J'ai beaucoup apprécié cette formation
- La formation s'est déroulée de façon agréable malgré les sujets abordés. Madame XXX est une personne qui a des qualités humaines exceptionnelles, beaucoup de connaissances, une encyclopédie vivante
- Stage très intéressant, on y apprend toujours quelque chose. On peut parler, échanger des idées, des faits réels, etc.…

- Un grand bravo à Mme XXX. Formation claire et précise. Un grand merci.
- Je conseille ce stage aux cadres, mais surtout à la gouvernante, maillon fort dans la chaine de l'accueil. Nous nous sentons démuni pour faire évoluer la qualité de l'accueil car un fossé existe entre le personnel soignant et notre hiérarchie. Niveau pratique dans la mise en place
- Ce stage doit être fait par tout le monde y compris, gouvernante, cadre…, car c'est surtout eux qui accueillent les personnes (2 stagiaires)
- Il serait souhaitable que les cadres de l'établissement suivent cette formation (2 stagiaires)
- Formation très proche de la réalité, échanges très satisfaisants et rassurants.
- J'ai beaucoup apprécié la dynamique de la formatrice qui m'a permis d'acquérir des connaissances sur les infections et leurs risques
- Formation très intéressante pour nous remettre à niveau et de ne pas commettre de fautes
- La formation est très intéressante, mais il faudrait en faire régulièrement
- Le langage élaboré par la formatrice était bien clair et nous a bien mis à l'aise
- La formation sur la gestion du stress étant initialement prévue sur 4 journées, deux journées me semblent trop courtes pour aborder l'intégralité du programme. Je fais la demande à mon établissement de compléter cette formation par deux autres journées
- Aborder un tel sujet « le stress » ne peut être complet que si le temps le permet et laisse libre court à la discussion, échange et dialogue avec le formateur et le groupe constitué
- Tout soignant devrait suivre cette formation
- J'ai bien apprécié la formatrice
- Plus besoin d'approfondir ce qui a été fortement soulevé durant ces 2 jours. Stage chargé d'émotions fortes. Bravo à la formatrice
- Stage un peu court
- Merci à l'animatrice, très professionnelle et vraiment dans son élément. Il est sécurisant d'avoir en face de soi quelqu'un qui sait de quoi elle parle. Merci beaucoup
- Faire 2 jours de plus. Faire une formation d'analyses de la pratique
- Espérant que les futurs stagiaires apprécieront le travail, l'écoute et la considération que la formatrice nous a témoigné. Merci
- Formation très intéressante qui comblera certainement des lacunes. Amélioration de la prise en charge des personnes en fin de vie.
- Très bonne formation et formatrice. Beaucoup d'idée à concrétiser
- Formation très intéressante qui donne envie de mettre en place le projet de vie personnalisé
- Formation un peu courte, il faudrait un jour de plus
- Très bonne formation avec un bon compromis entre la théorie et la pratique. Merci
- Formation très intéressante et très enrichissante
- Le stage devrait être d'une durée plus importante.
- C'est un stage très enrichissant et qui nous permet d'apprendre beaucoup de choses. Avec le support du projet de vie on peut connaître beaucoup sur les patients et cela nous permet de mieux travailler
- Formation intéressante mais trop courte car il y a beaucoup de choses à dire
- Cette formation devrait se faire au sein d'une équipe de travail. Très intéressante et instructive. Redonne de la motivation aux soignants désirants s'impliquer
- Formation intéressante et enrichissante permettant une implication de chaque grade et de pouvoir de ce fait créer ou récréer un dynamisme de groupe et autre ….
- Il serait bien que l'on puisse refaire un point lorsque les projets sont mis au point correctement par un dernier échange avec la formatrice
- Etre impliqué au maximum au sein de l'équipe afin d'élaborer une ébauche qui nous ressemble.
- Rien à redire sur cette formation, très agréable et très bon formateur
- Livret pédagogique obsolète
- RAS – Merci
- Stage très dynamique, mixité entre théorie et pratique très intéressante, stage très positif pour moi
- Une remise à niveau annuelle ou tous les 2 ans serait bien
- A conseiller à tous
- Refaire des pratiques assez souvent pour que ces dernières deviennent plus naturelles
- Bonne qualité de formation et bons outils de travail, bon groupe de travail et très bon formateur compétent

- Très bonne formation, avec un bon groupe de travail et un formateur compétent, très satisfaisant et enrichissant.
- Très satisfaisant, rien à dire, très bonne formatrice
- Comment mettre en pratique dans le service, former un maximum de personnes
- Je conseillerai fortement à mes collègues de participer à ce stage
- Formation très proche de la réalité avec une formatrice qui connaît très bien les réels problèmes, donc par conséquent excellente formation
- Stage très instructif
- Merci pour ce très bon stage enrichissant et bonne continuation, j'ai beaucoup appris.
- Apporter une aide tous les jours.
- J'attendais de la formation une partie de la manutention des personnes
- Formation intéressante
- C'était génial, j'ai appris beaucoup de choses
- Formation intéressante
- Bonne formation et bon formateur
- Un bon outil de travail mis en place, utilisable et permettant la retransmission aux équipes
- Cette formation a permis de mettre en place une dynamique au niveau de l'établissement. A nous de la maintenir
- Je vous remercie pour cette formation qui a été réalisé avec beaucoup de sérieux
- Très intéressant, pas le temps de s'ennuyer, bonne ambiance, merci
- Il faut que les stagiaires soient volontaires pour les formations et non imposées, sinon trop de chahut !
- Très bonne qualité d'écoute, sans jugement, temps de parole importants et pour ma part, relation d'aide au travail
- Bravo à la formatrice Mme XXX qui a su nous faire prendre conscience combien la relation à l'aide est importante !!!
- Je suis très satisfaite de ce stage que j'ai trouvé très humain, chaleureux, beaucoup centré sur la psychologie et les comportements à adopter face à des patients douloureux et en fin de vie
- Cette formation est très enrichissante sur le plan professionnel et humain permet une remise en question indispensable à notre pratique
- Mme XXX est une personne profondément humaine qui maitrise la fin de vie et qui sait écouter les personnes qui se trouvent en face d'elle, merci à elle.
- J'ai vraiment aimé ces 4 jours de formation qui resteront, je pense, gravés car Martine est une très bonne formatrice qui sait de quoi elle parle. Très bon groupe aussi
- Formation très riche, très vivante. "Que du bonheur"
- Bonne ambiance dans le groupe des stagiaires propices à l'apprentissage. Ambiance détendue sans jamais de notion de jugement. Liberté d'expression sur tous les sujets qui nous touchent
- Stage intéressant où la communication passait avant la théorie, c'est très intéressant et pas du tout ennuyeux
- Stage très intéressant. Formatrice très sympathique qui a su nous motiver. Merci
- Le fait d'avoir effectué ce stage va me permettre de changer mon comportement, mon approche et de me sentir plus compréhensive, d'être moins agressive
- Très bon stage. Le professionnalisme et l'expérience vécue par la formatrice apportent beaucoup
- Je pense que la formation doit être animé par une personne qui a de l'expérience dans le milieu car cela facilite et favorise vraiment les échanges et c'est plus intéressant.
- Stage très intéressant
- Formatrice passionnante et passionnée qui favorise les échanges et la réflexion. J'aurais aimé refaire deux jours de plus dans quelque temps…
- Stage que je juge indispensable et je pense qu'il devrait être obligatoire à tous les soignants car très enrichissant
- Très bonne formation en générale, très bien expliquée avec des faits concrets. Merci à vous
- Formation très appréciée car très proche de ce que l'on vit on quotidien. Formation très vivante, pas "soporifique" du tout
- Formatrice à l'écoute de chacun des stagiaires tout en sachant nous transmettre ces savoirs, ces expériences. Formatrice se servant de notre histoire pour avancer dans le programme. Formatrice sachant nous mettre à l'aise. Formatrice très agréable à côtoyer

- J'ai appris beaucoup à ce stage pour le bien être d'autrui et le mien
- Formation très intéressante à conseiller aux autres collègues
- Très bon stage
- Formatrice très agréable ayant très bien animé le groupe
- Stage intéressant pour raisons professionnelles et privées.
- Formation très enrichissante
- Excellente formatrice, sait mettre à l'aise, enrichissante par son expérience et son savoir-être
- Madame XXX est une formatrice exceptionnelle et très agréable, merci à elle.
- Faire d'autres formations de temps en temps sur le même thème
- Tout le personnel qui travaille auprès d'enfants, de personnes handicapées ou de personnes âgées devrait faire cette formation. Merci à la formatrice !
- Très bonne formatrice, très à l'écoute
- Bonne formation, enrichissante
- Merci pour votre formation très claire et très intéressante
- Je pense que la formation proposée par la DASS/CNAM est beaucoup plus complète (18 jours), beaucoup plus ciblée, beaucoup plus technique, beaucoup plus légale etc… et donc plus importante à suivre pour nous… Nouvelle référente à la recherche de nombreuses informations !
- Une formation avec les infirmiers (infirmières) référents serait intéressante (comme convenu au départ : l'infirmier (infirmière) coordinateur et la gouvernante au sein de l'Association Hospitalor…
- Stage positif et très parlant. Echanges entre collègues très constructifs, très enrichissants. Formateur très complet dans sa présentation, support vidéo apprécié également
- Le film de la 2ème journée était intéressant. Les 2 jours de stage étaient bien
- Il est important de remotiver et redynamiser les personnes qui travaillent au quotidien avec des personnes âgées
- Ce stage m'a beaucoup apporté. Merci
- Accueil raté, pénibilité pour la personne âgée pour son séjour temporaire ou placement définitif
- Formation très intéressante, bien menée car des exemples bien concrets
- Cette formation m'a beaucoup apporté. Le formateur a donné de bonnes explications, de bons exemples. Bonne participation du groupe
- Merci
- Merci à l'intervenante, Martine XXX, pour son ouverture d'esprit qu'elle a su nous faire passer
- Très bien, constructif, à conseiller à tous les responsables
- Comme le disait une AS dans la dernière vidéo, ce serait bien d'arrêter de voir le rôle d'AS que dans l'acte d'hygiène car effectivement nous leur apportons beaucoup plus que ça ! Alors imaginez avec plus de temps et d'effectif !!!
- Formatrice très ouverte et compétente
- Stage très intéressant
- Stage parfait. Formatrice très agréable et sympathique. Bonne équipe
- Trois journées dans lesquelles l'ambiance était agréable, chaleureuse et qui ont permis de se recentrer sur le résident.
- Le formateur a laissé débattre de notre propre expérience et cela a été bénéfique
- 2ème partie de formation super enrichissante par rapport à la 1ère partie essentiellement basée sur la démarche HACCP
- Ce stage m'a permis de développer certaines choses, la formation a été très enrichissante et bien menée
- Ce stage m'a permis de prendre conscience que le poste de gouvernante est indispensable dans une structure
- Très bon stage, formation enrichissante, formateur agréable, mise en place de situations réelles
- Très bonne formation, m'a apporté une confiance en moi et des outils pour avancer dans cette profession
- J'ai eu le plaisir et la chance d'avoir pu participer à cette formation qui me servira tant sur le plan professionnel que personnel
- Merci à Madame XXX qui nous a fait partager ses connaissances et son vécu. Très bonne intervenante, très professionnelle et très à l'écoute
- Très enrichissant. M'a appris beaucoup. Donne envie d'apprendre encore plus. Ne reste plus qu'à mettre en pratique mais cela n'est peut être pas si évident

- Formation très appréciée et nécessaire à tout soignant. Surtout très bonne animatrice qui malgré le thème de la formation a su faire vivre la communication et la vie du groupe. Merci pour tout.
- J'ai pu apprendre beaucoup de choses et remettre en cause et au clair quelques points sur mon travail
- Formation très complète. Permet de se remettre des protocoles et des règles d'hygiène en mémoire
- C'est la première formation que j'ai trouvé aussi vivante !
- Il est toujours riche de bénéficier de temps de formation
- Cette formation a été excellente
- Formation appréciée mais je pense un peu courte pour pouvoir échanger davantage de nos situations stressantes
- Formation très agréable et enrichissante par les exemples de la pratique évoqués par les membres du groupe
- Stage dans l'ensemble satisfaisant. Une journée de plus aurait été bien pour ce stage
- Satisfaire du choix de ce stage. Il est nécessaire pour la prise en charge des patients
- Respecter les gestes
- Stage très intéressant et instructif
- Pourquoi ne pas développer les sujets lois et articles, les risques
- Si on applique le service à la lettre, on manquera de vaisselle
- Cette formation m'aidera à parler à mes collègues pour faire les petits changements nécessaires
- Ce stage m'a fait prendre conscience de plusieurs choses. M'a donné des outils pour faire face à certaines situations difficiles. Je ne pense plus à regarder les résidents de la même manière. Formation très enrichissante
- Le questionnaire pourrait-il être anonyme ?
- Groupe essentiellement constitué de soignants, donc par rapport à ma fonction j'aurais souhaité que d'autres points soient traités mais cela n'était pas possible dans ce contexte là
- La formatrice a répondu à chaque question. C'est une personne qui connaît la personne âgée, elle travaille avec eux, elle est sur le terrain et se rend compte du travaille auprès des personnes. Très satisfaite de la formation
- Tout le monde fait des erreurs, à nous de les reconnaître et de se remettre en question
- C'est un stage très enrichissant
- Deux jours de plus ne seraient pas de trop afin d'approfondir certaines situations. La formatrice était très ouverte ce qui m'a permis de résoudre certains de mes soucis et certaines de mes erreurs.
- Stage très intéressant. Formateur très capable et sympathique
- A refaire plus souvent
- Formation à refaire régulièrement pour garder ses acquis
- Formation à faire plus régulièrement
- Très bon stage
- Le dernier jour de formation est trop espacé
- Le troisième jour de formation est trop éloigné au niveau des dates (oubli)
- Merci
- Cette formation était bien mais je regrette cependant les jeux de rôles qui auraient été plus sympas
- Je conseille ce stage si le contenu est revu selon la spécificité du service même si l'apport des autres est important mais inadapté
- Pas en groupe avec différents agents de différentes structures
- Merci à notre formatrice qui nous a beaucoup apporté
- Stage dynamique bien mené, une 3ème journée serait bienvenue pour travailler "in situe"
- Le formateur sociable, il est à l'écoute de tout le monde, bonne démonstration, bonne pratique, merci pour tout ce qu'on a appris
- Je suis très satisfaite de la formation qui s'est déroulé dans une ambiance très sympathique grâce à Monsieur XXX qui a bien su nous démontrer et répondre à toutes nos questions
- J'ai trouvé cette formation agréable, le formateur était à notre écoute, c'était instructif
- A renouveler pour éviter l'oubli et les mauvaises manipulations, éviter les erreurs
- A renouveler
- Très bonne formation, enrichissante et qui nous a permis d'acquérir une bonne technique d'autant plus que l'intervenant est dynamique, intéressant dans ses explications et a su s'adapter et se mettre à notre niveau.
- Formation intéressante, rappels de situations déjà vécues et découverte de situations plus compliquées

- Formation très enrichissante, un bon formateur qui vit pleinement sa formation et qui la rend interactive, merci beaucoup.
- Pour uniformiser les méthodes de travail
- Très bonne formation
- Formation très enrichissante
- Intéressante et très enrichissante qui a su bien répondre à nos questions et nous a laissé nous exprimer. Echanges très intéressants
- Intervenante à l'écoute des stagiaires et se met au niveau des correspondants (I.D.E., A.S.). Personne dynamique en entrainante, bonne formation
- Très bonne formation, acquisitions personnelles.
- Ce stage me permettra de prendre des objectifs réalistes et surtout du professionnalisme
- Très contente de ces trois jours
- La formatrice a bien expliqué les choses. Il est toujours bien de revoir ce que l'on a déjà appris
- Très bon stage en compagnie de Madame XXX
- C'est une bonne révision.
- Il s'agit d'une formation que tous les professionnels de santé et autres doivent connaître et être formés sur l'année
- Très bon stage, formatrice très motivante et compréhensive. Bon travail entre deux établissements qui a permis d'échanger nos vécus et nos idées
- Formatrice dynamique qui a su mettre à l'aise le groupe
- Le dynamisme induit par la formatrice en rebondissant sur notre expérience est très positif
- Nous avons eu une formatrice qui nous a mis à l'aise et nous a donné confiance en nous pour communiquer avec le groupe
- Important. Formatrice très dynamique
- Je pense que c'est une formation qui devrait se perpétuer afin que l'ensemble de nos collègues puissent y participer ce qui aiderait à créer un climat d'écoute, de communication, d'entre aide et d'avoir un véritable travail d'équipe indispensable dans les E.H.P.A.D. pour oser travailler heureux
- Formatrice très agréable, très ouverte qui m'a beaucoup apporté par rapport à mon ressenti professionnel et personnel
- Formatrice très ouverte et qui ne nous endort pas. Groupe très dynamique
- Stage très enrichissant. Groupe dynamique et communicatif. Formatrice dynamique, motivante, parfaite dans cette formation.
- Formation très enrichissante et intéressante. Le principal a été vu et retenu. Formatrice interactive
- Cette formation m'a été imposée mais j'ai été très contente de la faire car elle m'a permis de me remettre en question sur mes pratiques professionnelles
- Dans notre métier, il faut souvent se remettre en question
- Formation très agréable. Cela me permet de me réévaluer au niveau du travail avec l'équipe soignante et les personnes âgées
- Grande écoute de la part de la formatrice. Beaucoup de partage entre la formatrice et le groupe. Echange intéressant dans le groupe.
- Je conseille vivement à tous mes collègues de faire ce stage
- Certaines personnes auraient beaucoup besoin de faire ce stage…
- Cette formation aurait le mérite d'être proposée comme "obligatoire" à tous les soignants afin qu'ils puissent répondre aux besoins du patient, qu'ils puissent "prendre soin" du patient de façon "correct"
- Formation qui devrait être proposée à tout le personnel
- Stage court mais riche qui va au-delà de la réflexion autour du "simple" moment de la toilette du patient mais dans l'approche globale de la personne à l'hôpital, le soin dont on a la responsabilité. Aide à se questionner sur notre rôle. Faire attention au patient mais aussi à soi. La notion du toucher, très importante, a été développée. A reparler dans notre rôle de soignant
- Tous les agents devraient participer à ce stage
- Cette formation devrait être faite par tout le personnel y compris les cadres.
- Formation très intéressante
- Conseiller cette formation aux cadres
- Une autre journée pour évaluer les protocoles mis en place dans notre établissement

- A compléter avec une formation douleur et avec les différents matériels pour lutter contre la douleur lors de la réfection de pansement (ex. Kalinox…)
- Avoir au sein de l'hôpital, une équipe qui puisse nous apporter des conseils
- Stage très formateur et absolument nécessaire à toutes les infirmières et médecins
- Formation très enrichissante
- Très bonne formation qui m'a beaucoup intéressé vu que je souhaite passer le concours IDE. Merci pour ces 2 jours. La formatrice est très agréable…
- On a toujours besoin de conseils
- Ce stage m'a beaucoup apporté afin d'être chaque jour dans un processus de bientraitance et tout faire pour le rester
- Formation très bénéfique avec des apports et des échanges concrets. Formatrice très à l'écoute qui nous a fait partager son vécu dans ce milieu de travail qui est aussi le sien. Formation enrichissante avec beaucoup de partage entre chacun
- Ce stage m'a beaucoup intéressé.
- La formatrice arrive très bien à nous mener à la réflexion sur notre méthode de travail et sur le temps que l'on consacre pour chaque résident qui est largement insuffisant.
- La formation et les informations étaient intéressantes
- Formatrice très agréable, à l'écoute de nos besoins, trouve des solutions en fonction de nos moyens, comprend parfaitement le travail sur le terrain
- Dommage que ces stages d'hygiène ne soient pas donnés à toute l'équipe de ménage
- Stage agréable, constructif et aussi instructif qui nous a permis de nous remettre en question et de s'améliorer dans nos tâches au quotidien
- Faire changer les habitudes, merci à vous
- Stage très intéressant, dommage que l'on n'ait pas les moyens nécessaires pour appliquer les règles, on a commencé à mettre en place mais manque de moyen
- Il serait intéressant de faire participer d'autres agents des services
- Nous allons essayer de mettre les bonnes pratiques en place mais pour être crédible, il faut en avoir les moyens
- Formation très enrichissante, reste à essayer de l'appliquer et de faire passer le message aux collègues avec les moyens dont on dispose
- Les actions à mettre en place en œuvre représentent un travail important et peut être qu'on parviendra à changer certaines choses mais notre charge de travail étant également conséquente, le manque de temps ne nous permettra pas de mettre tout en pratique
- Il serait bénéfique pour compléter cette formation d'y inclure une lingère et un homme d'entretien
- Cette formation devrait être étendue à l'ensemble du personnel soignant
- Merci à la formatrice, ce fut un stage enrichissant
- Le support écrit qui permet de suivre l'exposé oral est très agréable. Il permet d'être bien plus dans l'interactivité et de ne pas uniquement penser à prendre des notes.
- Bon support vidéo sur les cas concrets, les différentes institutions qui existent
- Formation riche en échanges.
- Formatrice dynamique qui a su nous transmettre ses compétences
- Très bonne formation (tant pas ses connaissances, son dynamisme et sa bonne humeur)
- Que les médecins soient au courant de ce travail : que cela prend du temps, qu'ils tiennent compte et qu'ils peuvent également s'en servir eux aussi
- Informer les médecins sur l'importance des transmissions ciblées et sur leur rôle dans ce domaine
- Un suivi semble indispensable
- Formation à continuer.
- La formation a été riche en informations sur le suicide, la désorientation, la dépression etc… de la personne âgée
- Le thème du suicide a été abordé sur 3 jours ce qui peut paraitre long mais de façon pas trop dramatique
- Bonne interactivité, agréable malgré la gravité du sujet. N'a pas laissé de place à l'ennui
- Sur un sujet grave, on arrive à dédramatiser. Bon stage. Merci
- Formation intéressante, intervenant sympa. Un suivi de la formation serait bien.
- Formation enrichissante
- Bien. Faire de temps en temps des piqûres de rappel

- 3 jours : densité des informations, une durée un peu plus longue serait mieux selon moi.
- Merci à la formatrice pour la qualité de cette formation et de ses qualités humaines
- Formatrice très à l'écoute. Compréhension du travail sur le terrain. Merci pour votre collaboration
- Ce stage m'a apporté une motivation et un apport bénéfique pour un travail d'équipe. Cela nous a permis de discuter de notre rôle entre collègues dans le but d'aller toutes dans le même sens.
- Bonne formation
- Bon contact avec la formatrice qui est très sympathique et qui nous a appris beaucoup de choses sur le rôle de l'ASHQ. Merci beaucoup.
- Formateurs dynamiques et pédagogues
- Il serait utile que les AS et les IDE puissent profiter de cette formation ainsi elles se rendraient compte du travail que nous effectuons et nous respecteraient plus
- De toutes les formations que j'ai faites, c'est la première qui se concentre vraiment sur l'hygiène "de la structure". Très très constructive. Très bonne pédagogie. Formateur à "multi-casquettes". Très bénéfique. Bravo et merci à Monsieur XXX !
- Formatrice dynamique
- 1ère journée très théorique
- Très satisfaisant
- Très bonne intervenante, échanges enrichissants
- La formation commence, à voir pour le reste de la formation
- Bonne ambiance, groupe vivant
- Formation très interactive et intéressante car la formatrice sait de quoi elle parle, elle travaille sur le terrain.
- Très bonne entente au sein de l'équipe.
- Nous avons essentiellement parlé de la maltraitance de la personne âge et moins des autres catégories de patients
- Pourquoi pas avec tous les collègues du service.
- Prévoir une journée de formation dans 6 mois ou plus
- Formation trop courte, il manque 1 jour pour approfondir les apports théoriques et échanger plus avec les collègues. Créer un groupe pour finaliser "une fiche de poste" sur le tutorat
- Françoise est une personne vraiment conviviale qui a su nous mettre à l'aise pendant ces 2 jours.
- Ce qui est dommage c'est que certain échange qui ont eu lieu sont arrivés aux oreilles de nos collègues qui n'étaient pas présents à cette formation
- Je pense que ce stage permet d'aller plus loin vers l'extérieur
- Très bien encore plus motivés pour mon travail
- Je vous remercie personnellement pour tous les efforts. Merci.
- 3 jours de formation sur la gestion du stress c'est beaucoup trop court. Malgré le savoir faire de la formatrice j'ai eu l'impression de seulement avoir survolé le sujet
- Je trouve dommage qu'il n'y ait pas plus de jours de formation
- Dommage que cette formation soit sur 3 jours car il y a beaucoup de choses à apprendre pour m'aider
- Nous avons passé trois jours merveilleux. Merci à la formatrice qui m'a mis en confiance et de ne pas juger, de ne pas dévaloriser, de gérer mon stress
- La formatrice a été superbe
- Un très grand merci à la formatrice
- Très bonne formation et surtout bonne formatrice
- La formation m'a plu, j'ai beaucoup appris sur la maladie mais aussi quoi répondre aux questions que nous pose le patient ou sa famille
- Formation très enrichissante tant au niveau personnel que professionnel. J'ai acquis de nombreuses connaissances au niveau de la maladie et de la manière d'y faire face le plus efficacement possible
- Stage très enrichissant et émotionnellement parlant. Plein d'outils à mettre en pratique au travail. Merci Martine !
- Une remise à niveau, un résumé devrait être fait au moins 1 fois par an et pour tout le monde !
- Je ne pensais pas que cette formation faite avec d'autres collègues pouvait m'apporter autant de bien. Je n'hésiterai pas à en parler à mes collègues qui n'ont pas toujours envie de la faire. Merci à la formatrice
- Stage qui m'a beaucoup appris sur cette maladie et dans la façon d'aborder ces personnes atteintes. Ma façon de travailler et ma vision ont changé. Une meilleure compréhension. Merci
- Stage indispensable à toute personne qui travaille auprès des personnes âgées et désorientées ou démentes.

- Stage soit d'apprentissage ou d'approfondissement de nouvelles données très intéressantes. A revoir régulièrement pour ne pas perdre les données et pouvoir les appliquer sur le terrain. Très bonne animatrice
- L'hygiène des mains pourra être effectuée correctement dans l'établissement lorsqu'il nous sera fourni des SHA petit format (tient dans la poche)
- Bien
- Bon stage. Bonne formatrice. Très bien
- Très bon stage et très bien animé
- Ne serait-il pas possible de voir au niveau du matériel utilisé (chariot, auto laveuse, balais, etc.) de mettre en pratique pendant la formation pour voir sur place les difficultés rencontrées avec l'utilisation quotidienne du matériel en question ? Ceci étant donné que les paroles des agents, face à ses difficultés, ne sont pas toujours considérées comme quelque chose de crédible et prises en considération auprès des supérieurs hiérarchiques
- Formation très enrichissante, très bien abordée par Madame XXX. Echanges très intéressants.
- On apprend toujours dans notre travail, c'est pourquoi il faut l'aimer, le faire avec amour et humanité
- Oui mais avec le matériel qui peut nous aider un peu dans notre formation, comme le tableau et les lumières moins fortes. C'était une bonne formation que je peux recommander à mes autres collègues. Le problème de téléphone : trouver une solution pour soulager les collègues. Merci
- J'espère que tous les collègues auront la possibilité de participer à un autre stage pour la continuité et la cohésion d'équipe
- Très enrichissante. Comment se positionner par la discrétion et le secret professionnels. Faire la formation aux autres collègues pour qu'il y ait une continuité de ces formations.
- A conseiller aux nouveaux arrivants au sein de la clinique.
- Très bon formateur, pas du tout d'ennui, très professionnel mais trop court pour oublier les mauvaises postures
- A renouveler.
- La santé de tous est importante, aussi faciliter tout acte est favorable à cette réussite
- A refaire dans quelques années pour se remémorer les bons gestes
- Très bien, refaire des rappels tous les 2 à 3 ans.
- A refaire régulièrement
- Formation qui permet un bon rappel
- A renouveler
- A renouveler régulièrement
- Formation à reconduire d'ici 2 ans si possible pour remise à niveau
- A renouveler régulièrement.
- Formation très complète et enrichissante
- Cette formation devrait être pour tout le personnel
- Très intéressant.
- Très bonne formation, assez longue, merci
- Formation très enrichissante à développer plus
- Formation très intéressante et nous allons avec ma collègue, insister pour mettre en place Doloplus
- Formatrice très à l'écoute et sachant s'adapter à nos différents besoins et attentes.
- Merci.
- Temps pleinement employé, dynamisme, bonne humeur, efficacité
- Bonne formation, équipe agréable. J'ai fait le plein d'animation pour l'année à venir
- Merci de m'adresser votre nouvelle plaquette
- Groupe homogène et sympathique
- J'ai trouvé cette formation très intéressante. Bonne formation
- Je n'ai pas assisté à toute la formation d'où ma distance par rapport à l'évaluation
- Très bon stage, très intéressant pour moi. Animatrice très dynamique
- Très bon stage, très intéressant
- Formation très agréable à suivre, avec une intervenante très agréable à écouter. Formation très intéressante
- Formatrice très dynamique qui a su intéresser un public tant AS qu'IDE
- Formation intéressante
- La formatrice a un cursus professionnel qui aide énormément à comprendre ce qui se passe sur le terrain et qui connaît le métier en tant que cadre et formatrice en IFSI mais il me semble qu'il y a des choses qui

peuvent être mises en pratique alors que d'autres seront plus difficiles dû aux effectifs et aux organisations des services.
- Stage intéressant car il permet de se remettre en question et de s'améliorer dans le milieu professionnel et personnel
- Formation pertinente qui va à l'essentiel de l'intitulé. Bonne dynamique de groupe. Formateur vivant et sympathique
- Bonne formation, enrichissante mais devrait être un peu plus axée sur des exercices et de la pratique
- Formation très enrichissante sur le plan professionnel et personnel.
- Très bonne formatrice, un grand merci
- Prévoir des salles plus grandes pour ce type de formation
- Formation très enrichissante tant personnellement que professionnellement, un passage dans les établissements pour former plusieurs personnes serait l'idéal
- Remerciements à la formatrice pour sa patience et pour l'échange de ses connaissances.
- Le sujet de ce stage m'a permis de voir ce que je ne voudrais pas faire vivre à mes parents
- Continuez ainsi, stage et formateur très intéressants. Remise en question des différents personnels soignants pour une meilleure prise en charge des patients par la suite
- Formatrice très à l'écoute et capable de répondre à toutes nos questions. C'est une bonne chose qu'elle soit dans la profession et qu'elle comprenne les problèmes que nous côtoyons.
- Stage très intéressant, accessible à toute catégorie professionnelle (ASH, AS, IDE)
- Formatrice dynamique et à l'écoute, bonne ambiance et qualité d'enseignement. Formation intéressante et tout à fait adaptée à ma demande
- Stage très intéressant et enrichissant adapté à notre lieu de travail et à nos patients
- Cette formation m'a appris beaucoup
- La formatrice nous a très bien expliqué les choses, cette formation a été très claire pour les marches à suivre, une bonne documentation (support livrets) nous a été remise
- Améliorations à effectuer dans mon service afin de mieux protéger les patients ainsi que moi-même (mise en place de plusieurs choses…)
- La formation était animée, variée (supports différents), enrichissante
- Rien, merci
- Formation très enrichissante à adopter à tout le personnel, merci.
- Stage très instructif sur soi-même et sur les autres.
- Ce stage a été très utile pour progresser dans mon travail
- Formateur sympathique et intéressant
- Le formateur était très disponible, il répondait à toutes nos questions, très compétent
- Remerciement à notre direction qui nous a offert cette formation, au formateur qui nous a fait découvrir quand et comment conserver les aliments restants
- Sans doute une journée de plus aurait permis de mieux approfondir certains points
- Très bon stage, je le conseille à mes collègues
- Les formations permettent toujours d'approfondir le travail que l'on fait au quotidien pour le bon fonctionnement de la maison et satisfaire les résidents
- Formation très enrichissante.
- Formation à proposer aux aides soignantes qui passent également beaucoup de temps auprès des patients
- Il est nécessaire de faire un travail en équipe suite à cette formation
- Travailler en équipe sur les transmissions ciblées afin de voir ce qui peut être fait dans notre service
- Bons échanges dans le groupe qui sont constructifs et font évoluer les méthodes de travail pour les transmissions. Permet la centralisation des informations et évite d'écrire à différents endroits
- Les transmissions ciblées nécessitent un travail de synthèse régulier (beaucoup de feuille car nombreux documents) – instituer une référente "dossier de soins/transmissions ciblées" dans chaque service pour échanges + élaborer des cibles types dans chaque service ou patho pour faciliter l'écrit, groupe de travail dans chaque service pour finaliser le travail sur le terrain
- Il devrait y avoir un cadre présent lors de la session et mixer la formation AS/IDE
- Ce stage m'a aidé à me souvenir de beaucoup de choses que j'avais apprises à l'école mais que j'ai oubliées.
- Formatrice très intéressante qui nous met rapidement en confiance et nous apprend beaucoup de techniques à travers des gestes applicables lors de moment de bien être

- Ambiance très détendue mais nous avons appris énormément, les repas sont très bons, merci
- Merci à la formatrice
- Très satisfaite dans l'ensemble, merci !
- Une formation à tous les soignants et non soignants pourrait permettre un meilleur accompagnement au quotidien du résident et du soignant.
- Formation très enrichissante et intéressante. C'est une formation qui est très importante de nos jours
- Stage qui serait profitable à tous pour une meilleure connaissance
- Avec mon expérience professionnelle (28 ans), j'ai appris à gérer mon stress en passant le relais dans les situations stressantes avec les patients. J'essaie le plus d'avoir un aspect positif du stress
- Beaucoup de mal à mettre en application
- Cette formation sera d'autant plus bénéfique quant tout le personnel de l'établissement l'aura faite
- Formation intéressante mais voir au fil du temps
- Très bonne formation, animatrice à l'écoute, groupe animé avec beaucoup d'échanges.
- Formation à refaire ou plutôt à approfondir
- Formation très intéressante et enrichissante grâce aux travaux faits à l'aide d'exemples, de cas concrets. Très bon échange entre le groupe et la formatrice
- Formatrice agréable et bonne pédagogue
- Bonne formation. Intéressante
- Essayer de m'ouvrir plus vers l'extérieur pour gérer mon stress
- 2 jours pas suffisant, prévoir troisième jour à distance
- Très bien
- Formation ressourçante avec l'aide d'une formatrice pertinente
- Super stage. A refaire !
- Super
- Besoin d'approfondir et de continuer avec d'autre niveau
- Encore beaucoup de difficultés pour mettre en place les différentes données
- Poursuivre en évaluant le suivi de ce thème sur le terrain « au fil du temps », prévoir une séquence d'appréciation des acquis
- Très bon dynamisme dans le groupe, bon moyen d'échange entre les différents services, essayer de parler, d'avoir le même langage
- Davantage insister sur la réalisation des transmissions orales
- Peut-être pourrait-on avoir cette formation avec les AS
- Le groupe pourrait être composé d'AS et d'IDE pour échange sur les différents façons d'appréhender les transmissions ciblées (ex. : vocabulaire utilisé, construction d'idées par des phrases… etc.)
- Suivi et proposition d'un COPIL pour les TC. Indispensable que les AS suivent cette formation.
- Les TC sont plus claires pour moi mais ce n'est pas gagné, intégrer les AS à la formation
- Cette formation devrait être également faite aux AS
- Manque d'AS dans le groupe, suivi sur le terrain utile par un regard extérieur
- Formation permettant la pratique commune à l'équipe, à l'établissement, manque d'aide soignant à la formation
- Pour parfaire l'utilisation des infos données lors de cette formation, il est indispensable que les aides soignantes suivent cette formation
- J'espère pouvoir appliquer en qualité tout ce que j'ai appris pendant cette formation (à long terme), une évaluation de la pratique serait souhaitable et certainement indispensable
- Aucun intérêt de faire uniquement participer les IDE, nous travaillons en équipe avec les AS, leur formation est indispensable
- La formation aurait méritée d'être plus structurée afin de bien mettre en avant la méthodologie, néanmoins elle aura permis de dynamiser le groupe sur les pratiques soignantes et faire réfléchir sur la qualité des soins.
- Communication très très riche, échanges favorisés par la formatrice, formation très vivante
- Impossible d'atteindre "l'idéal" en service et dossiers sur lesquels nous travaillons ne sont pas actuels. Bonne ambiance de travail.
- Inclure les AS.
- L'hétérogénéité du groupe tant par les lieux d'exercice que par l'expérience ou le grade (IDE/CDS) permet une richesse dans la construction de la réflexion. Avantage de la formation : va permettre que les

professionnels de terrain utilisent les TC comme on l'apprend aux étudiants en IFSI. Meilleur accompagnement pédagogique qui sera plus efficient, cohérant et clair pour tous
- Très bon stage, intéressant, dynamique
- Formation très intéressante, enrichissante avec une formatrice très professionnelle, disponible et agréable
- Formation très intéressante, formatrice très agréable, professionnelle et disponible
- Salle non adaptée pour ce type de formation (pas assez de place pour travail de groupe) salle froide
- Dommage que nous n'ayons pas tous travaillé sur les mêmes sujets pour une mise en commun de nos informations et avoir un esprit plus critique
- Etendre cette formation aux aides soignantes
- Etendre la formation aux collègues AS et ASH
- Nécessité que les AS et ASH soient également formées
- Les transmissions ciblées pourraient être utilisées en HJ mais pas en service de consultations externes, salle pas suffisamment chauffée et pas adaptée aux travaux de groupe
- Former les AS.
- Très intéressant de faire des rappels sur notre profession. Une mise à jour est toujours la bienvenue
- Formatrice très bien
- Formatrice très agréable et abordable, à l'écoute
- Dommage que l'équipe de EHPAD se soit plainte de leur responsable et de leur organisation
- Problèmes personnels d'un groupe trop développés, hors stage. Autrement bien dans l'ensemble
- Très bon stage. Refaire un autre stage avec Madame XXX sur l'organisation du travail m'intéresse
- Salle de formation glaciale et inconfortable
- Formatrice très professionnelle et accessible, bravo Mme XXX et merci pour cette formation
- Malgré la salle glaciale, la formatrice a su nous intéressés, merci pour votre savoir
- Les dialogues et les échanges sont très intéressants, dommage qu'elle n'ait pas duré plus longtemps
- Un plus grand partage des cas concrets, les situations vécues en service auraient pu être plus partagées
- Formation très intéressante
- Formation très positive
- A refaire
- Formation très enrichissante
- Formation très complète qui m'a aidé à savoir si je travaillais comme il fallait
- Tout le monde, y compris le directeur, doit être sensibilisé à la bientraitance. Ce n'est pas une histoire de soignant
- Formation à faire par tout le personnel (peut-être aussi la direction ?)
- J'ai trouvé très intéressant d'apprendre à utiliser les techniques de relaxation
- La 1ère session : Comment faire passer un message aux collègues si celles déjà passées en formation ou en cours ne se remettent pas en question ? Comment faire passer le message aux collègues si la hiérarchie ne réagit pas ? Les directeurs et cadres devraient faire cette formation. Apport personnel ++++ Apport professionnel ??? Que faire de plus, je me sens seule !!!
- La 2ème session : Apport personnel et professionnel +++++ Prévision de mise en place d'un atelier.
- Il devrait y avoir encore une journée de formation pour partager ce que nous avons changé ou mis en place dans les différents services.
- La bientraitance = le respect de la vie de tous les jours. Tous les stagiaires étaient-ils bien traitants ???
- Excellente formation, instructif et didactique à tout point de vue
- Souhaite une formation sur la maladie d'Alzheimer, pouvoir mettre en application la théorie, réunion de service, projet de vie individualisé pour pouvoir l'appuyer
- Beaucoup d'écoute de la part de la formatrice
- Encore des formations pour être compétent dans ce métier.
- Cette formation m'a permis de discerner les situations de maltraitance, les facteurs de risque de maltraitance, les conduites à tenir et les moyens pour favoriser la bientraitance
- Expérience positive.
- Sensibilisation et participation aux EPP pour les infirmières. Une découverte (outils).
- Comprendre le rôle de l'animateur, les difficultés. Pas assez de temps en 3 jours, trop court
- Le groupe étant constitué de personnes ayants des postes d'animation très différents, cela a généré par moment une certaine lenteur dans le déroulement du stage

- Cette formation est bien construite pour des animateurs (trices) à temps plein. Pour moi qui ne fais que 2 heures d'animation par ci, par là, c'est frustrant. De plus ma directrice m'a imposé cette formation sans mon avis. Mais j'ai apprécié le 3ème jour et c'est toujours enrichissant
- Stage permettant de se remettre en question avec les moyens que nous avons
- Stage très satisfaisant que j'ai beaucoup apprécié et qui me sera utile dans l'avenir. Cela me permettra également de diriger mes collègues dans la manutention des personnes âgées
- A continuer !!!
- Formation très utile qui permet une remise en question sur nos pratiques quotidiennes
- Formation intéressante et dynamique
- Formation intéressante et formatrice dynamique
- Oui mais hélas je ne travaille pas en gériatrie
- Le dynamisme et la compétence de l'animatrice me donnent envie de m'investir davantage dans mon travail avec les personnes âgées
- J'ai trouvé cette formation très intéressante avec une formatrice très dynamique et à l'écoute de nos attentes
- Formation utile pour les équipes qui permet de les rassurer sur le fonctionnement, de les aider à prendre du recul et de renforcer leurs désirs de travailler auprès des personnes âgées
- J'ai appris beaucoup de choses et cette formation est très bénéfique. Je pense que c'est dans l'intérêt des agents et des patients que cette formation existe et il serait obligatoire pour tous les soignants en gériatrie de la faire
- Formation très intéressante. J'ai beaucoup appris
- Stage très intéressant mais un peu court pour approfondir certaines situations concrètes.
- Je conseille ce stage à notre hiérarchie pour montrer les priorités en EHPAD
- Ayant un petit contact avec les résidents, j'ai beaucoup apprécié ce stage et je me suis mise à la place d'un personnel soignant en comprenant un peu plus toutes les difficultés qu'ils peuvent rencontrer
- Surtout auprès de notre cadre de santé et de notre directeur
- Formation adaptée à tous les professionnels de la structure. N'oublions pas que pour être bientraitant, un salarié doit être bien traité !!!
- S'interroger sans arrêt si tout le personnel adopte la bientraitance attitude.
- Stage très intéressant, accessible à toute catégorie professionnelle (ASH, AS, IDE)
- Formatrice dynamique et à l'écoute, bonne ambiance et qualité d'enseignement. Formation intéressante et tout à fait adaptée à ma demande
- Stage très intéressant et enrichissant adapté à notre lieu de travail et à nos patients
- Cette formation m'a appris beaucoup
- La formatrice nous a très bien expliqué les choses, cette formation a été très claire pour les marches à suivre, une bonne documentation (support livrets) nous a été remise
- Améliorations à effectuer dans mon service afin de mieux protéger les patients ainsi que moi-même (mise en place de plusieurs choses…)
- Oui, je pense que tout le personnel soignant devrait être sensibilisé à cette formation (ASH, médecin, ergo, kiné)
- Stage intéressant
- Cette formation m'a beaucoup intéressée (hygiène des mains IAS) surtout ma prochaine formation d'AS
- C'est le premier stage que je fais en hygiène et techniques de nettoyage et je le recommande, à faire tous les 2 ans
- Je souhaiterai que Mme ZZZ vienne au sein de mon établissement pour que l'équipe soignante n'oublie pas que c'est aussi important pour elle, c'est un travail d'équipe.
- Formation très enrichissante tant sur le plan humain qu'émotionnel
- Difficulté de transmettre les valeurs de la formation aux équipes
- Très bonne formation, très enrichissante.
- J'ai apprécié la bienveillance et le respect de Madame XXX lors de cette formation et la dynamique de la formation
- Super formation, j'ai apprécié les échanges et les jeux de rôles qui vont me servir dans mon métier et dans ma vie personnelle. Bravo à la formatrice
- Deux jours intenses, un troisième aurait été le bienvenu pour aller encore plus loin dans notre connaissance de soi

- J'ai apprécié cette formation. Pas de protocole type à apprendre par cœur mais ouvrir son cœur pour mieux accueillir les autres
- J'ai beaucoup apprécié Madame XXX.
- Piqure de rappel
- Si peu de pratique, un rappel serait favorable
- Très bien
- Stage super intéressant mais formation trop courte. Groupe sympa. Formatrice toujours à l'écoute. J'ai beaucoup apprécié cette formation, j'aimerai renouveler cette formation dans quelque temps
- Stage très intéressant. Formatrice intéressante. Un rappel me serait très utile
- Dommage que le niveau de chaque participant soit différent. La formatrice a bien su gérer la formation pour chacun de nous. Merci beaucoup.
- Formatrice très à l'écoute, répond à nos demandes, très intéressante. Merci
- Très bon stage, très bonne formatrice
- Bonne formation, enrichissante et très intéressante car la formatrice était à l'écoute
- Très bonne formation
- Bonne formation, enrichissante. Formatrice intéressante et agréable
- Bonne formation, enrichissante. Formatrice à l'écoute. Merci.
- Formation très intéressante
- Formation faite par un psychologue, très intéressante pour le savoir faire
- Point de vue d'une psychologue très important dans l'étude de nos pratiques quotidiennes
- Formation très vivante.
- La formatrice était très gentille. Elle explique très bien avec une simplicité, facile à comprendre. Merci
- Formatrice très compétente et sympathique
- Très bonne formation. J'avais peur de m'ennuyer mais ce n'était pas le cas. Entre la théorie et la pratique le temps est vite passé. Un grand merci à Madame XXX
- Je souhaiterais aussi que mes collègues suivent cette formation pour avoir des bonnes équipes qui peuvent donner les meilleures qualités de travail.
- Formation réalisée en 2008, 2009 et 2010 ce qui correspond à environ 45 agents ayant reçu et bénéficié de la même information ce qui est important pour appliquer les connaissances reçues
- Les diapos avec les photos ressortent peu sur l'écran
- Tout le monde devrait faire cette formation dans les hôpitaux. Merci pour la formation
- Tout le personnel hospitalier devrait faire cette formation.
- Merci pour la bonne humeur et la pédagogie des formateurs
- Merci beaucoup
- Très intéressant tant au niveau des formateurs que du groupe
- Formateurs très explicites et captivants, à réitérer
- Formation à refaire.
- Formation très riche, très bonne remise à niveau dans certains domaines, connaissances appropriées de la maladie d'Alzheimer, du patient, de son entourage
- Dommage qu'on ne puisse pas toujours appliquer dans nos services ce qu'on apprend.
- Formation très agréable et instructive
- Oui je conseille ce stage à tout le monde.
- Formation très intéressante et très bien présentée par le formateur qui a su être à l'écoute
- Formation nécessaire et enrichissante. Formateur très à l'écoute, a pris en compte nos difficultés et nos doléances !!
- Merci pour votre patience dans les moments de relâchement !!
- Très bonne formation, maintenant il faut essayer d'appliquer les bonnes techniques de manipulation, peut-être faire une vidéo pour se rappeler les bonnes postures que l'on puisse revoir si oubliées !!
- J'attends la concertation de la direction pour d'éventuels aménagements de poste
- Stage à renouveler régulièrement et à proposer à tout le personnel évoluant autour des patients. Excellents échanges avec le formateur
- Stage très intéressant mais dense et qui mériterait un suivi régulier afin de confirmer les acquis, réévaluer ceux-ci et pouvoir les transmettre
- Présence du cadre importante pour transmettre les difficultés des soignants

- Formation dynamique, approfondie, enrichissante au point de vue des techniques de manutention manuelle et mettant à jour tous les autres paramètres en permanence (indispensable). Contact humain agréable : formateur et stagiaires entre eux.
- Stage satisfaisant, merci au formateur
- L'endroit est mal choisi, pas pratique pour le stationnement
- Voir pour l'application de la formation dans l'établissement, il faudrait que les responsables de service suivent également la formation
- J'ai appris beaucoup de choses, c'est très intéressant
- Très bien.
- Très bonne formatrice de la part de son vécu
- Formatrice respectueuse, une écoute de sa part avec son vécu dans la réalité des soins palliatifs
- Très heureuse d'avoir fait ce stage, il me permet de me remettre en question. Les exercices m'ont beaucoup appris merci !!!
- Les 3 jours de formation ont été enrichissants et nous ont appris à nous remettre en question pour évoluer dans notre fonction
- Le plus de cette formation c'est que j'ai réussi à aller vers un résident pour lui parler de sa mort et être à son écoute ainsi que d'avoir une écoute active envers la famille
- Formation très enrichissante
- Stage très satisfaisant qui nous interpelle sur notre propre mort et qui nous donne des directives de prise en charge très pertinentes
- Le fait qu'il y ait plusieurs établissements au sein de cette formation, apporte un échange plus enrichissant.
- Excellent accueil à l'IFOSEP®. Accueilli le 1er jour et chaque jour
- Très bonne formation
- Je conseille ce stage à tout l'ensemble du personnel qui prend en charge ces personnes atteintes de cette maladie, et d'informer plus les familles et les aidants
- Différents intervenants, différentes méthodes de travail, une grande richesse dans l'ensemble. Cette formation nous a donné des outils qui vont nous permettre d'évoluer
- De l'accueil à la qualité des intervenants, tout est mis en œuvre pour faciliter "l'apprentissage".
- Formateur performant. Bonnes connaissances théoriques et techniques. Un suivi annuel serait indispensable
- Monsieur XXX est un excellent formateur, ouvert d'esprit, maîtrisant les discussions et très attentif à son auditoire. J'ai apprécié ces 2 jours de stages.
- Monsieur XXX est très bon formateur qui maîtrise parfaitement ses sujets et qui n'hésite pas à donner quelques conseils afin d'améliorer le travail au quotidien.
- Merci
- Stage intéressant et très vivant
- Oui avec quelques changements
- Disponibilité de la formatrice très appréciable.
- Formation vivante qui a permis d'échanger nos vécus, nos points de vues … Très enrichissante sur le plan professionnel mais aussi personnel. Merci
- Formation très enrichissante. Formatrice motivée et motivante !
- Stage très riche en informations et en conseils
- Il reste maintenant à accomplir un gros travail dans les équipes de soins
- Le 3ème jour était moins intéressant que les 2 premiers jours, surtout l'après-midi. Cette formation devrait être ouverte à toutes les catégories professionnelles. Un retour de stage quelques mois plus tard pour voir si les choses changent vraiment sur le terrain
- Il est important, je trouve, que toutes les catégories de personnels participent à ce stage. Cela engendre une réelle remise en question.
- Très bonne formation, très intéressante à appliquer dans tous les moments contacts avec les patients, va nous aider à changer notre approche relationnelle
- J'ai apprécié cette formation, je la trouve trop courte
- Cette formation est très bien faite, peut être revoir tout cela dans 1 an (peur d'oublier les gestes)
- J'ai passé 3 journées très agréables et ce stage m'a appris beaucoup de choses que j'espère pouvoir mettre rapidement en pratique, merci

- Stage très agréable, montre l'importance du toucher comme moyen de communication aussi important que la parole ou le regard. Un grand merci à Pascale, personne faisant preuve d'une grande humanité
- Très bon stage, nécessaire dans notre profession
- On a envie d'approfondir – massages antalgiques (soins palliatifs), massage pour les intestins, fin de vie.
- La volonté de partage de la formatrice, Madame XXX, est un élément déterminant dans le bon fonctionnement du groupe
- Stage très intéressant même s'il me semble que certaines choses sont difficiles à mettre en place en gérontopsy
- Très bonne formation. La formatrice a été à l'écoute de chacun et a permis une bonne dynamique de groupe
- Bonne dynamique de groupe, apports intéressants, constructifs. Madame XXX a été très à l'écoute de nos besoins pendant cette formation
- Stage très bénéfique autant dans le domaine personnel que professionnel
- Formatrice très compétente, faisant preuve d'une grande compréhension, humanité et empathie. Formation très bénéfique pour moi, enrichissante
- Formatrice, vraie, rassurante et qui sait faire passer le contenu de la formation avec humanisme.
- Formateur très pédagogue et sympathique
- Le formateur nous a bien expliqué les différentes techniques et il nous a appris beaucoup de choses pour notre travail.
- Il est important que tout le personnel fasse cette formation car c'est un bon sujet
- Formation très agréable qui nous a permis de réfléchir sur notre manière de travailler et comment l'améliorer.
- Cette formation est très intéressante, pouvoir pratiquer sur des résidents est une bonne chose, mycoses
- Formation très intéressante, j'ai beaucoup aimé faire sur les personnes âgées
- Très bonne relation avec la formatrice et les collègues, bonne séance de formation
- Animatrice très bien et conviviale
- Bon groupe de travail qui nous a permis d'apprendre beaucoup de choses
- Bon groupe de travail et bonne formatrice
- Très bonne ambiance de groupe, point positif : les soins faits aux patients des XXX car très concrets.
- Oui pour partager les expériences avec d'autres services. Tout ne peut pas être appliqué sur le terrain
- J'ai beaucoup apprécié les expériences qu'on rencontrées mes collègues avec des patients et leur famille. J'ai apprécié l'échange des différentes expériences
- Il est important de "sentir" le formateur et le groupe afin de pouvoir partager. J'ai trouvé une ambiance sereine, saine qui m'a permis de m'exprimer agréablement
- Très bonne formatrice et très bon groupe mais mis à part d'un bon échange et le fait de s'apercevoir qu'on n'est pas seul dans nos problèmes de relation avec les familles et les patients, je n'ai pas l'impression d'avoir acquis des connaissances ou trouver des solutions car "la" solution et d'avoir plus de temps à accorder au dialogue dans mes soins
- Réaliser plus de mise en situation cela nous a apporté beaucoup par rapport aux échanges
- La formatrice a su s'adapter aux demandes du groupe
- Oui si le contenu est revu. Faire travailler le groupe sur des cas concrets pour être dans du "concret"
- Je pense que cette formation est plus adaptée au personnel d'EHPAD étant donné que le diagnostic du patient est déjà posé et que l'on connaît son devenir. Ils sont peut-être plus amenés à des conflits avec les familles.
- Très bonne formation et très bon intervenant mais plutôt pour des personnes qui n'ont pas ou peu d'expérience en cancérologie.
- Formation non adaptée aux personnes travaillant déjà en cancérologie.
- La formation proposée par IFOSEP est bien, mais ne répond pas à nos attentes de ce jour.
- Formation intéressante mais plus ciblée pour des groupes de personnes ne connaissant pas les théories du « cancer ». Nous étions un groupe de personnes qui connaissent les « théorie ». Nous attendions des réponses à des cas concrets et beaucoup moins de théorie. Formation adaptée à un autre groupe de personnes.
- Formation peu en attente avec le souhait de départ qui était de réfléchir sur comment prendre soin des cancéreux. J'attendais des pistes de réflexion et des manières de me conduire face à des situations difficiles.

- Formation non adaptée à mes attentes par rapport à l'intitulé de la formation.
- J'attendais autre chose car j'ai fait la formation face à la mort qui ressemble beaucoup à cette formation. Bonne formatrice, compétente.
- La formation est très intéressante pour des personnes que ne connaissent pas la cancérologie ou peu. Mais nous étions trop nombreuses du même service, avec d'autres attentes, plus de cas concrets de supervision, du travail d'équipe.
- Ne pas remettre la formation en cause car elle est très bien, mais juste la réajuster pour que tout le monde puisse concrétiser ses attentes.
- Formation pas adaptée à nos demandes. Surement très bien pour des gens novices dans le milieu mais trop « réduite » pour nous qui travaillons en cancérologie quotidiennement. Formatrice a su se réadapter malgré tout. 2ème journée très agréable, merci à elles.
- A des personnes novices.
- Formation idéale pour une personne n'ayant aucune connaissance sur les gestes de 1er secours.
- Merci
- Stage très enrichissant avec un vaste programme.
- Les 2 jours avec le moniteur ASPS ont été très bien, le 3ème un peu déçue
- Formation enrichissante
- S'il y a la possibilité de faire des recyclages régulièrement pour cette formation.
- Formation très utile.
- Le tout c'est de l'appliquer tous les jours.
- Très bien merci.
- Stage à reconduire pour tous mes collègues.
- Je suis très satisfaite de ma formation, Je vais appliquer et transmettre au mieux mes acquis
- Il serait souhaitable que d'autres collègues de travail puissent aussi participer à ce stage pour permettre un meilleur travail au sein de l'équipe de soin par après.
- Faudrait que les médecins assistent à ces réunions et formation pour tous (tous les services et les agents).
- Plus de personnes devraient être concernées par la formation douleur y compris les médecins.
- Le formateur met les gens à l'aise et est très compétent.
- Il faudrait intégrer les médecins à la formation. Possibilité à d'autres soignantes de faire la formation.
- Cette formation devrait être suivie par l'ensemble de l'équipe ainsi que notre supérieur hiérarchique, cela optimiserait la mise en place d'une gestion efficace sur le terrain.
- Il aurait fallu avoir plus de matériels que l'on puisse utiliser pour les essais de portage ex : différentes poupées en taille réelle d'enfant à différents âges. Exemple : poupée pour un enfant de 3 mois, d'un an, de 2 ans et de 3 ans.
- Stage très intéressant, formatrice très sympathique. Point négatif : trop de personnes, formation en petit groupe aurait été mieux.
-
- La formatrice a su rendre cette formation très intéressante et VIVANTE, proche de mon quotidien au travail, que du positif +++
- Je vais adapter cette formation reçue, dans le cadre de mon travail. Cela me servira aussi dans le cadre de ma vie personnelle. Merci beaucoup pour cette belle et riche formation.
- Je souhaiterai bénéficier d'un autre stage sur l'étique dans un domaine global, sous cette même forme de formation, avec un professionnalisme semblable à celui de Madame ULLESTAD.
- Je pense même que cette formation devrait être obligatoire.
- Doit être ouvert à toutes les professions, médecin, Kiné…
- Formation à renouveler de nouveau avec Madame Sylvie ULLESTAD.
- Une formatrice hors pair, vraiment très appréciable et qui nous apporte énormément.
- Formation très riche par son contenu et le développement psychologique.
- Formation enrichissante, formation agréable.
-
- Beaucoup de questions se trouvent liées au lieu de vie, quelque soit les usagers ou patients dont on s'occupe.
- Oui parce que les différentes pratiques apprises se travaillent en équipe au sein d'un établissement de santé.
- Intéressante passionnante et convaincante.
- Très bonne journée.

- Très bonne journée, beaucoup d'échanges.
- Même si certaines choses semblent difficiles à appliquer sur le lieu de travail ces trois jours m'ont permis de me poser et de me rappeler qu'il ne faut pas prendre du temps que pour moi-même.
- Bonne entente dans le groupe, bonne dynamique.
- Merci pour les « définitions » de notre travail de réflexion. Très bon outil pour ma carrière. Ré-motivation parce que je me conforte dans ma façon de prendre soin de mes résidents.
- Formation vivante et non pas que théorique qui permet une meilleure participation, on partage.
- Cette formation a été animée par l'intervenant avec beaucoup de dynamisme. Très appréciée par les stagiaires. Bravo pour Madame XXX.
- Permet de mettre en place par rapport à certaines situations vécues et comprendre les méthodes de fonctionnement de différentes parties. Après la formation, j'analyserai plus ce que les différentes personnes attendent de moi.
- Cette formation m'a beaucoup apportée. Pouvoir échanger les différents problèmes avec d'autres collègues est très enrichissant.
- Formation enrichissante sur le plan personnel.
- La formatrice nous comprend, nous soutient, parle de son vécu.
- Très bonne ambiance de travail. Utilisation de cas concrets fut bénéfique. Outils réutilisables et applicables.
- Super stage, très intéressant. Merci. La formatrice a très bien formé et les explications très bonnes.
- Formation intéressante. Personnellement, je pense qu'elle serait très utile à des élèves IFSI et AS, sans oublier tous les professionnels de santé mais aussi dans les autres domaines : par exemple administratif. Merci
- Pour un travail en commun, harmonieux et pour un travail d'équipe.
- Très bonne formation, j'ai beaucoup appris avec de bons professionnels.
- Merci beaucoup pour votre formation qui m'a beaucoup appris sur moi-même aussi.
- Super et merci beaucoup.
- Très bonne formation, très surprise par rapport à la remise en question de moi-même. Cela demande une grande méditation.
- Il aurait été intéressant de le faire sur plusieurs jours.
- Formatrice très agréable, très ouverte aux groupes. Stage trop court.
- Dommage que la formation ait été réduite à deux jours.
- Cette formation m'a permis de me remettre en question, afin de faire évoluer mes conditions de travail. Merci à la formatrice pour son écoute active et productive.
- Très bien.
- Formatrice très sympathique et très à l'écoute.
- Stage intéressant et très interactif.
- Les supports écriture trop difficile à reprendre en mains !
- J'ai trouvé ce stage très dynamique et interactif et bien sûr très instructif.
- Permet de rappeler les règles, mais chacune doit avoir sa conscience professionnelle et savoir appliquer les bonnes règles, mais il y a toujours à « parfaire ».
- Cette formation m'a permis de me remettre en cause pour certaines pratiques l'automatisme et les conditions de travail.
- Avoir plus de contact avec l'EOH (je travaille de nuit). Pourquoi ne pas faire passer des diaporamas sur intranet comme la pose du KT périphérique pour parler à tous ou des Quiz et pas seulement au moment des certifications.
- Je remercie Madame XXX pour sa pédagogie et son savoir faire. Formation très enrichissante.
- Il est très utile de sensibiliser sur les règles d'hygiène standards et complémentaires, de connaître les dernières réflexions sur ces règles et le risque nosocomial.
- Bonne formation, Agréable.
- Merci à la formatrice et à l'établissement.
- Bonne formation.
- Stage passé dans la bonne humeur. Beaucoup d'apport personnel car pas de formation depuis longtemps.
- Stage enrichissant au point de vue personnel et professionnel/ Bonne alternance entre la théorie et la pratique.

- J'ai trouvé cette formation très bien. Mais ce serait bien d'avoir une formation spécifique aux agents de ménages.
- Pas de commentaire mais des rappels d'ici un an.
- Dans la mesure où il est plus développé dans une plus grande plage horaire.
- Bon cheminement de la formation, les points ont été abordés de façon à faire intervenir les membres du groupe et à mesure une réflexion enrichissante. Même si le temps disposé à la formation a été restreint, la formation m'a été bénéfique.
- J'ai apprécié les façons d'aborder la formation en partant sur nos attentes et nos difficultés. Beaucoup d'échanges pendant la formation, très intéressants, je n'ai pas vu le temps passer ! MERCI ! Dommage, il manque du temps pour encore approfondir les choses.
- Cette formation m'a beaucoup apportée sur le plan professionnel mais aussi m'a ouvert des portes sur le plan personnel. Félicitations.
- Très bonne compréhension de Madame XXX de nos attentes.
- La formatrice agréable, m'a beaucoup enrichie.
- Cela m'a permis de me remettre en question sur pas mal de choses et qui m'a fait réagir par rapport à des situations vécues. Un grand merci à Madame XXX.
- Formation très enrichissante, avec une formatrice profondément humaine.
- Pratiquer ce stage bien sur les quatre jours – deux jours c'est insuffisant.
- Formation très intéressante.
- Très intéressante.
- Ce stage est plein de richesses humaines, et professionnelles et c'est une bonne piqûre de rappel pour reconsidérer la personne vieillissante.
- Dynamique très pertinente du travail pluridisciplinaire.
- Ce stage est bénéfique pour tous les soignants dans la mesure où il nous permet de nous exprimer avec nos mains et apporter autour de nous (famille, pensionnaires) des instants de bien être.
- Je serais ravie de refaire une telle formation.
- Formation enrichissante, permettant de mettre à jour nos connaissances, notions qui évoluent constamment.
- Nécessité de continuer à faire des réunions avec les responsables hygiénistes.
- Concerne peu le bloc mais enrichissant par ailleurs.
- Formation très bien. Intervenant génial, très humain.
- Très bonne formation.
- La formation est très intéressante. Quel dommage de ne pas l'avoir eu plus tôt. Enfin un moyen pratique de travailler dans de meilleures conditions. Merci Monsieur XXX.
- Je conseille vraiment ce stage car il est toujours bon de se remettre en question malgré les acquis antérieurs. Une petite piqûre de rappel ne peut pas nuire à nos connaissances.
- Tous les professionnels de santé devraient bénéficier de cette formation qui est indispensable dans notre profession.
- Un grand merci à IFOSEP, à Marie-Josèphe XXX, à mon employeur et aux autres stagiaires. Cette formation a été très enrichissante.
- Formatrice à l'écoute de nos attentes.
- Très bonne formation.
- Beaucoup d'interactivité, d'échanges d'expériences et de liberté d'expression.
- La formatrice maîtrise très bien le sujet.
- Formation très utile et très agréable.
- Stage très enrichissant et très fort en émotions.
- Beaucoup d'échanges très intéressants.
- Formation très enrichissante qui nous fait faire un travail sur nous même afin de tout améliorer. Formatrice très chaleureuse et professionnelle, très bonne formation.
- Formation bien présentée.
- Formation doit être obligatoire à tous les personnels soignants car nous sommes des bientraitants malgré tout ce que l'on peut entendre.
- Toujours prête à apprendre encore et encore avec une professionnelle comme Madame DENOYER.
- Madame XXX, formatrice, est très motivante, captivante. Explique très bien les cas concrets, est à l'écoute de toutes. Formatrice exceptionnelle.
- C'est toujours très enrichissant de partager nos idées et nos pratiques.

- Formation très enrichissante.
- Madame XXX est une très bonne formatrice.
- Madame XXX est une formatrice très ouverte et très bien.
- Les journées de formation ne sont pas suffisantes pour développer les thèmes abordés. Les situations formation sont très enrichissantes.
- Formation intéressante car la parole est donnée à chacun en fonction de son vécu et de ses expériences. L'écoute d'autrui est appréciable et surtout sans jugement.
- Très enrichissant tant du point de vue professionnel que personnel. Merci.
- La formatrice a une démarche pédagogique et en même temps ça se voit que c'est une personne qui était sur le terrain. Le cours était agréable par sa façon d'enseigner calme et posée.
- Cette formation de deux jours m'a beaucoup enrichi et m'a remis en question.
- Ce fut une formation obligatoire, mais qui fut très instructive et intéressante et qui nous fait voir une tout autre vision de la personne âgée.
- Formation intéressante mais durée trop courte.
- Formation à recommander à tous les collègues de l'établissement afin de travailler tous de la même façon, dans le même but : Le bien être du patient.
- Qualité de la formation liée au professionnalisme de la formatrice, ce qui était très satisfaisant.
- Le formateur a été à notre écoute et très sympathique.
- J'ai apprécié cette formation et était très intéressante.
- En essayant de l'utiliser maintenant sur le terrain.
- Support papier à compléter.
- Formation intéressante et enrichissante bien cernée malgré que ce sujet soit très vaste.
- Merci
- Les expériences partagées et vécues par les autres ont été enrichissantes. Le ressenti lors des exercices m'a fait prendre conscience de l'importance de la communication non verbale. L'importance d'être présente attentive à ce que je fais pour être ancré en moi afin de donner mieux tant sur le plan perso que professionnelle. J'ai reçu comme une ouverture, une autre dimension à mon travail, une envie de soigner autrement et de me situer dans le soin avec plus d'humanité
- Stage qui serait agréable à tout le personnel car il permet de se recentrer par rapport aux patients ou résidents.
- Beaucoup de pratique du fait d'un petit groupe de stagiaires (6) donc très intéressant. Equipe et formatrice très sympas.
- Pour apprendre à se détendre en quelques minutes et pour travailler tous dans le même sens (but).
- Une remise à niveau dans quelques mois serait la bienvenue.
- Vu le programme, deux jours de formation ne sont pas suffisants.
- Très bonne formation.
- Il faudrait convier des administratifs à ce genre de formation afin de les informer des difficultés de prise en charge ou en soin de personnes âgées.
- C'est un stage que j'ai demandé et je suis très heureuse d'avoir pu y participer. Très bonne formatrice. Merci.
- Très bonne ambiance formation très facile d'accès.
- Formation et formateur très agréables.
- Ayant eu ma mère atteinte de la maladie d'Alzheimer, je pense qu'avec ce stage, je vais pouvoir mettre des objectifs très précis.
- Ravie d'avoir fait ce stage, j'aurai désormais un autre regard par rapport au travail à effectuer dans la mesure du possible.
- Très bonne entente avec le groupe et la formatrice, à conseiller pour d'autres
- Formation bien complète et formatrice très agréable
- Formation très agréable et très animée avec de bons échanges entre collègues et formatrice
- Très bonne formatrice
- Formation très enrichissante
- Formation très intéressante
- Niveau de formation plus pour IDE que pour AS, préparation de questions avant l'intervention
- Bien, mais court
- Formation un peu plus axée sur les IDE même si cela apporte aux AS des informations

- Formation indispensable pour toutes les infirmières
- La formation est très ciblée sur les étudiantes infirmières (nouvelle formation), mais reste très intéressante pour nous les aides soignantes
- Cette formation me permettra d'aborder la nouvelle formation IDE beaucoup plus sereinement et avec une autre approche de l'apprentissage de l'étudiant
- Cela m'a appris à laisser l'apprenant chercher des informations, pour son autonomie
- Accès aussi l'encadrement des apprenants AS
- J'ai eu des clefs me permettant de prendre conscience de l'importance de l'écoute, ce qui me permettra d'améliorer l'accueil, c'est-à-dire être disponible soi-même, pour être disponible à l'autre
- C'est une formation très intéressante, enrichissante qui est basée essentiellement sur le vécu et l'interactivité du groupe. Je n'ai pas vu passer ces 2 jours et je recommanderai cette formation
- Merci
- Super formatrice par sa dynamique, son authenticité, le contenu de la formation qu'elle a sur faire passer. Formation très enrichissante
- Super formatrice par sa dynamique, son authenticité, le contenu de la formation qu'elle a sur faire passer. Formation très enrichissante
- Très bon stage, instructif et qui peut servir tous les jours.
- Formateur très compréhensif et à l'écoute des gens.
- Très bien pour moi.
- Un stage qui permet de mettre à plat, de discuter des méthodes et des conditions de travail avant de proposer des solutions concrètes et applicables, tout le monde doit participer.
- Cette formation devrait être obligatoire pour tout le personnel soignant.
- Ce stage devrait être obligatoire, il permet de comprendre la mal être des autres et de soi-même.
- Merci aux trois formatrices.
- Il faudrait peut être faire des mise en situation afin de corriger des comportements, faire des travaux pratiques.
- Stage satisfaisant.
- Stage à conseiller à tout le monde.
- Très bonne formation, on a appris beaucoup, merci !
- Cette formation devrait être proposée à l'ensemble du personnel soignant.
- A faire par tout le personnel.
- Un suivi dans le temps (1xan) peut s'avérer nécessaire pour un rappel.
- J'aimerai effectuer une journée de rappel tous les ans.
- Rappel des gestes au moins tous les ans.
- Une journée de rappel tous les ans.
- De temps en temps par année, un petit rappel d'une journée.
- Une journée comme celle-ci de rappel, serait pas mal, après 2 ans, refaire la même formation.
- Une journée par an serait nécessaire.
- Un rappel dans un an.
- Rappel annuel.
- Le 15 décembre 2009 la formatrice XXX était très dynamique par rapport à Mme XXX
- Ayant déjà participée à une formation de management, j'ai revu trop de chose que j'avais déjà vues et entendues
- Ce stage est plein de richesses humaines, et professionnelles et c'est une bonne piqûre de rappel pour reconsidérer la personne vieillissante.
- Dynamique très pertinente du travail pluridisciplinaire.
- Ce stage est un enrichissement à tous points de vue
- Stage précis, clair, formateur agréable, passionné, m'a tenu éveillée malgré certains points ne me concernant pas directement, merci
- Formation très enrichissante à adopter à tout le personnel, merci.
- Stage très instructif sur soi-même et sur les autres.
- La formation était animée, variée (supports différents), enrichissante
- Rien, merci

SYNTHESE DES QUESTIONNAIRES DE L'ANNEE 2010-2011

I. Recension des notes de l'avis général de chaque synthèse

	OBJ. PEDAG.	GRAM-ME	RYTHME	METH. PEDAG.	COND. MAT.	ACQUIS. PERS.	ANIM. FOR.	VIE DE GRPE	GLOBAL
MOYENNE	**17,85**	**18,05**	**16,33**	**18,04**	**17,56**	**17,98**	**19,24**	**18,57**	**18,52**
ECART TYPE	**1,19**	**1,24**	**2,35**	**1,26**	**1,66**	**1,22**	**0,88**	**1,06**	**1,06**
NOTES	20	20	19,26	20	20	19,63	20	19,63	20
Notes 1	16,92	17,44	16,41	17,69	17,69	18,46	19,49	17,18	19,23
Notes 2	18,33	19,33	18	18,67	18,15	17,67	20	20	19,67
Notes 3	14,44	15	17,27	15,28	14,44	15,56	17,27	18,61	16,39
Notes 4	18	17,33	8,33	19	15,67	17,67	20	18,67	17,67
Notes 5	13,33	13,59	9,74	10,51	15,9	13,85	13,08	17,95	13,85
Notes 6	19	18,79	18,79	19,09	17,88	19,39	19,7	19,7	18,79
Notes 7	14,44	16,3	16,3	16,3	17,04	17,67	19,26	18,52	18,89
Notes 8	17,41	18,52	14,44	18,52	16,3	17,5	20	19,26	18,52
Notes 9	18,75	18,75	17,92	16,25	17,92	18,75	19,58	18,33	18,75
Notes 10	17,08	16,67	17,5	17,5	16,67	17,5	18,75	17,08	17,08
Notes 11	18,15	18,52	14,44	18,89	18,15	17,78	19,63	17,41	18,15
Notes 12	18,67	18,44	12,22	18,44	14	19,11	20	18,44	19,56
Notes 13	16,19	16,15	17,86	16,43	16,43	16,19	17,62	19,29	17,62
Notes 14	19,09	18,79	17,27	19,09	17,88	18,18	19,39	18,48	19
Notes 15	16,67	16,67	11,9	16,67	17,62	17,14	18,67	16,67	17,14
Notes 16	19,09	19,39	17,88	19,39	18,79	19,39	20	19,39	19,09
Notes 17	16,36	17,88	13,94	17,58	17	17,58	19,39	15,76	18,18
Notes 18	18,61	17,22	6,67	17,5	15,28	18,89	19,44	19,17	18,33
Notes 19	16,67	15,24	13,33	16,67	17,62	16,19	18,89	18,1	15,24
Notes 20	19,05	19,05	15,71	19,05	18,57	18,57	19,52	19,52	19,52
Notes 21	20	20	9,33	19,33	19,33	19,33	20	19,33	20
Notes 22	16	17,67	15	17	16,33	17,04	19	18,33	18,33
Notes 23	18,1	19,05	8,57	19,52	19,05	18,57	20	20	19,52
Notes 24	13,75	13,33	13,81	15	14,29	15,42	17,08	15	16,25
Notes 25	19,17	19,33	19,33	19,33	19,33	19,33	20	19,33	19,33
Notes 26	19,67	18,67	17,67	17,33	17,33	18,33	20	18,67	19
Notes 27	17,27	18,18	16,67	17,58	18,79	15,45	19,09	19,39	18,18
Notes 28	16,97	15,76	16	16,97	16,97	16,06	17,27	19,39	18,18
Notes 29	17,33	17,11	17,33	17,33	15,33	17,11	19,33	20	18,67
Notes 30	17,36	16,97	16,36	17,27	16,67	17,88	18,79	18,18	17,88
Notes 31	18	18,33	10,33	18,33	15	18,67	19,33	18	17,67
Notes 32	18	19,33	18	19,33	18	19,33	19,33	18,67	18,67
Notes 33	16,67	17,41	17,58	17,88	16,97	18,33	19,7	18,48	19,09
Notes 34	17,62	17,14	17,14	14,14	16,67	15,24	18,1	18,1	17,62
Notes 35	16,67	18,52	18,52	19,26	18,89	17,41	19,63	18,52	18,52
Notes 36	16,67	14,85	13,94	14,85	16,06	16,36	17,27	13,94	14,24
Notes 37	17,92	18,75	17,08	17,92	17,5	18,75	19,58	18,75	19,17
Notes 38	18,89	17,78	14,44	19,44	18,67	17,33	19,44	19,44	20
Notes 39	17,92	18,75	12,92	17,5	17,14	17,92	19,58	18,1	18,33
Notes 40	17,78	15,71	16,43	15	16,67	16,67	16,43	14,85	16,19
Notes 41	16,3	19,26	18,89	17,04	17,08	17,78	20	18,52	20
Notes 42	16	17	16,67	17,04	17	17,04	19	17,67	18,67
Notes 43	17,92	18,33	17,92	18,75	18,75	18,75	19,17	18,75	18,75
Notes 44	18	18,67	19	19,33	19	18,33	20	18,33	18,33

Notes 45	17,78	17,78	17,78	17,78	18,52	18,15	19,26	19,63	18,89
Notes 46	18,57	19,52	18,1	19,05	18,57	17,62	19,52	19,05	19,05
Notes 47	18,57	19,52	18,1	19,05	18,57	17,62	19,52	19,05	19,05
Notes 48	18,21	17,18	8,33	18,21	18,61	17,95	19,72	20	18,06
Notes 49	17,67	17,67	17,08	18	16,33	18,33	19	19,67	19,26
Notes 50	18,33	18,33	16,39	18,89	17,78	19,44	20	19,17	20
Notes 51	19,33	16,67	15,33	19	19,687	19	19,67	19,67	18
Notes 52	17,62	18,65	16,25	17,92	18,33	17,92	19,17	18,33	19,17
Notes 53	18,06	17,5	15,83	17,22	17,5	17,22	19,19	18,33	18,06
Notes 54	19,33	19	19,33	19,33	18,67	19,33	19,67	19,67	20
Notes 55	16,97	18,48	16,67	17,78	18,48	18,18	19,39	18,67	18,48
Notes 56	17,62	17,14	16,67	18,1	17,62	17,62	19,52	19,05	17,62
Notes 57	19,17	19,58	12,08	18,75	18,75	19,58	20	20	19,58
Notes 58	16,43	14,29	16,67	15,64	14,62	14,29	16,9	18,1	14,29
Notes 59	17,62	18,57	16,67	18,33	18,1	18,1	19,05	18,57	18,1
Notes 60	17,78	18,33	18,06	18,89	19,44	19,7	19,17	19,09	19,17
Notes 61	16,36	16,06	16,67	16,36	16,97	15,15	16,67	16,3	16,97
Notes 62	18,67	18,67	17,33	17	19	19	19,67	19,67	19,67
Notes 63	19,67	20	14	19,67	18,33	18,33	19,67	20	18,67
Notes 64	17,95	18,72	16,15	18,21	16,41	17,78	20	18,97	18,46
Notes 65	16,67	16,67	17,41	17,41	16,67	18,52	19,26	17,04	18,15
Notes 66	13,75	16,25	16,25	17,08	16,25	16,67	19,17	16,67	17,5
Notes 67	14,44	15	17,27	15,28	14,44	15,56	17,27	18,61	16,39
Notes 68	17,78	18,15	17,04	17,78	17,41	19,26	18,52	18,15	18,89
Notes 69	17,92	17,41	18,33	19,17	18,33	17,78	18,89	19,17	19,26
Notes 70	18,52	18,15	16,67	18,75	17,5	18,15	20	20	20
Notes 71	17,44	16,15	12,05	17,18	17,18	17,69	19,74	19,17	17,69
Notes 72	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Notes 73	18,33	19,44	17,78	19,72	19,17	19,39	20	19,72	19,72
Notes 74	17,08	18,75	17,5	17,5	17,08	18,33	18,75	17,92	18,33
Notes 75	17,33	17,33	16	17,33	18	16	18,67	18	17,33
Notes 76	18,33	18,33	15,33	17,67	17,67	19	19,67	18	18,67
Notes 77	17,33	17,33	14	19,33	18,67	19,33	19,33	18,67	18,67
Notes 78	17,22	16,67	16,67	18,33	17,78	17,22	18,89	18,89	17,78
Notes 79	18,33	18,33	18,33	18,33	17,67	18,67	19,33	20	18,67
Notes 80	18,33	18,33	15,42	18,33	15,83	18,75	20	20	18,75
Notes 81	18,67	18,67	19	18	14,67	18,67	19,63	19,26	18,52
Notes 82	16,94	16,67	13,59	16,67	17,22	17,69	18,72	17,95	17,18
Notes 83	17,5	17,5	17,08	17,92	17,5	17,92	19,58	19,17	17,92
Notes 84	17,73	17,58	16,97	17,73	17,73	16,67	19,24	18,18	17,58
Notes 85	16,67	14,87	14,07	14,87	14,36	15,13	15,9	16,92	15,64
Notes 86	17,78	17,78	15,33	18,89	18,33	18,89	19,44	19,44	18,33
Notes 87	17,95	18,46	16,41	17,95	17,78	16,67	19,49	18,21	18,61
Notes 88	19,17	18,75	17,92	17,92	17,5	18,33	18,33	19,58	18,79
Notes 89	17,78	19,44	17,22	19,44	18,89	17,78	19,44	18,33	19,44
Notes 90	18,89	18,79	16,11	18,89	18,48	19,17	19,72	19,17	19,44
Notes 91	17,67	19,39	17,58	19,09	18,79	17,88	19,7	17,58	19,7
Notes 92	18,33	17,78	15,56	17,78	18,33	18,33	18,89	16,67	19,17
Notes 93	16,67	17,41	17,5	18,15	17,08	17,78	19,63	18,15	18,89
Notes 94	17,67	17,67	17	18,67	17,67	17,33	19,67	19	17,67
Notes 95	18,18	18,18	19,09	19,09	17,88	18,48	19,09	18,48	18,79
Notes 96	18,57	19,05	18,33	18,57	14,52	18,33	19,52	19,29	18,81

Notes 97	18,52	18,89	18,15	19,26	19,63	19,63	19,63	19,26	19,26
Notes 98	18,33	18,57	17,14	19,05	19,05	19,05	19,52	19,05	18,89
Notes 99	20	20	13,33	20	20	20	20	20	20
Notes 100	16,67	17,5	17,08	16,67	16,67	17,5	18,75	17,92	17,5
Notes 101	18	15,33	15,33	18	17,67	17,78	19	18	18,67
Notes 102	18,33	18,33	17,92	18,75	19,75	18,75	20	18,33	19,17
Notes 103	17,95	18,92	17,44	18,21	16,67	18,72	18,97	18,21	18,33
Notes 104	18,89	18,89	14,67	17,78	19,44	17,78	20	17,78	17,78
Notes 105	18,61	18,89	13,33	17,22	17,78	17,78	20	18,33	19,17
Notes 106	17,5	18,33	16,67	16,67	19,17	16,67	18,67	16,67	17,22
Notes 107	18,33	18,89	17,22	18,89	18,89	17,78	20	18,33	18,89
Notes 108	18,33	18,33	18,33	18,33	18,33	17,5	19,17	19,17	19,17
Notes 109	19,17	20	16,67	19,17	19,17	19,17	20	19,17	20
Notes 110	19,39	19,33	18,33	18,79	17,58	19	19,7	19,7	19,39
Notes 111	18,1	18,1	15,71	17,62	15,24	18,1	20	19,05	18,1
Notes 112	18,52	17,41	18,33	18,1	17,92	18,15	19,63	19,17	19,26
Notes 113	18,18	18,18	17,27	17,33	16,67	16,06	19,09	18,18	18,18
Notes 114	17,92	19,58	16,67	18,33	19,52	19,52	20	18,33	19,17
Notes 115	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Notes 116	17,38	17,14	9,52	17,86	17,86	18,1	19,52	17,69	18,72
Notes 117	17,33	13,67	15,67	17,33	16	17	17	15,67	18,33
Notes 118	16,67	18,61	18,33	17,88	17,27	17,78	18,89	15,76	17,22
Notes 119	18,67	19,11	18,44	18,89	16,44	18,89	20	18,67	19,33
Notes 120	19,17	19,17	18,33	20	20	18,33	20	18,33	19,17
Notes 121	18,67	18,33	16,67	18,33	18,33	18,15	19	19,05	19
Notes 122	18,89	17,22	18,33	19,44	16,67	18,89	20	18,33	18,33
Notes 123	17,62	18,57	15,24	17,62	17,62	19,05	19,52	19,05	18,57
Notes 124	17,92	17,92	18,1	18,75	17,5	19,17	19,17	18,89	18,75
Notes 125	19,09	19,39	18,79	19,33	19,39	19,09	20	19,7	20
Notes 126	17,08	17,92	17,5	17,08	12,5	17,5	18,75	19,58	18,33
Notes 127	17,78	16,67	13,33	16,67	16,67	17,78	17,78	16,67	17,22
Notes 128	17,33	16,44	9,11	17,33	16,67	17,33	19,29	18,44	18,22
Notes 129	15,33	17,22	17,22	14,44	17,78	12,78	18,33	17,78	16,67
Notes 130	16,43	17,95	15	17,86	14,76	18,1	19,76	17,38	18,1
Notes 131	17,41	17,41	15,56	17,78	16,3	17,04	18,89	18,52	17,78
Notes 132	19,17	19,58	19,05	19,52	19,17	20	20	20	20
Notes 133	19,39	19,7	17,88	19,39	19,67	19	20	19,7	19,7
Notes 134	18,89	17,11	16,67	18,44	18,22	16,89	19,33	19,33	18,44
Notes 135	18,48	19,09	9,7	19,09	16,97	17,27	19,39	18,79	18,18
Notes 136	18,33	18,33	12,5	19,17	18,33	19,17	19,17	18,33	18,33
Notes 137	18,89	18,33	13,33	17,78	18,33	19,44	19,44	20	19,44
Notes 138	16,06	16,36	16,67	17	17,27	16,06	18,48	16,36	16,67
Notes 139	17,04	16,3	17,04	15,93	13,75	15,56	17,78	18,15	17,41
Notes 140	19,33	18	15,93	18	15,67	18,52	19,67	18,67	18,67
Notes 141	16,67	18,15	16,3	17,41	17,92	17,78	20	18,52	19,26
Notes 142	18,21	19,23	13,85	18,97	16,67	19,23	19,49	19,74	19,23
Notes 143	18,22	18,44	14,22	17,78	16,44	18	19,33	15,11	17,62
Notes 144	18,61	19,44	18,06	18,89	18,33	19,39	19,72	19,44	19,72
Notes 145	18,33	18,33	17,78	18,33	18,33	17,78	18,33	18,33	18,33
Notes 146	18,44	18,44	18,67	18,89	16,43	17,14	19,78	19,52	18,89
Notes 147	15,83	17,92	17,08	18,33	18,33	17,5	19,17	18,33	19,17
Notes 148	20	20	20	20	20	19,33	20	19,33	20

Notes 149	19,17	20	17,5	18,89	18,33	19,72	20	18,89	19,44
Notes 150	18,33	18,33	17,67	17,67	18	17,67	19	17,67	18,67
Notes 151	18,46	18,46	17,95	18,61	19,17	18,89	18,97	18,61	19,23
Notes 152	17,78	18,67	18,22	18,22	17,78	19,33	20	18,22	19,33
Notes 153	19,44	20	16,67	19,44	18,33	18,67	20	18,33	19,44
Notes 154	18,57	18,1	18,57	19,05	17,62	18,57	19,05	18,1	19,05
Notes 155	19,63	18,89	17,04	18,89	19,26	19,63	19,63	19,26	19,26
Notes 156	17,62	18,1	15,71	17,78	17,62	19,05	19,52	19,52	19,05
Notes 157	18	18,67	18,67	18,67	16,67	19,33	19,33	18,67	18,67
Notes 158	17,5	18,61	17,78	17,22	18,06	18,06	20	19,17	19,17
Notes 159	18,33	17,08	17,92	17,5	17,5	18,75	19,17	19,17	18,33
Notes 160	20	18,89	7,78	18,89	17,22	18,89	20	19,44	20
Notes 161	18,15	17,04	18,89	18,89	15,93	18,15	20	19,26	19,26
Notes 162	18,89	18,15	17,04	18,75	17,92	17,08	19,58	19,26	18,89
Notes 163	17,78	18,15	17,04	18,52	16,67	18,15	19,26	18,15	18,15
Notes 164	17,18	17,44	16,67	16,92	16,92	17,5	18,97	19,23	17,69
Notes 165	16,19	17,14	10,48	16,67	18,1	17,62	17,62	17,14	17,62
Notes 166	16,67	18,79	16,97	18,18	18,18	17,27	19,7	18,18	18,79
Notes 167	17,71	18,13	17,29	16,88	17,5	18,2	18,54	17,92	17,71
Notes 168	18,52	18,89	18,52	20	18,52	18,89	20	19,63	19,63
Notes 169	14,85	14,85	17	17,88	16,06	14,85	18,18	17,88	16,97
Notes 170	19,33	18	18,67	19,33	19,33	20	20	20	19,33
Notes 171	19,52	19,52	17,14	19,05	19,52	19,05	19,52	19,52	19,52
Notes 172	18,15	18,48	18,18	19,09	19	19,09	19,7	19,09	19,39
Notes 173	17,95	18,21	18,21	18,33	18,61	17,95	19,72	19,23	19,49
Notes 174	18,67	19	18,33	19	18,33	19	19,33	19	19
Notes 175	17,88	18,79	18,48	17,88	17,27	18,48	19,7	18,18	18,18
Notes 176	17,78	18,89	17,22	17,78	18,33	17,22	18,89	18,33	18,89
Notes 177	18,52	18,89	18,15	18,15	17,04	18,15	20	18,52	18,89
Notes 178	17,33	18,33	15	17,67	18,33	16,67	19,67	19,33	17,33
Notes 179	17,67	18,18	18,18	18,79	18,18	18,79	19,39	19,09	19,09
Notes 180	16,67	15,67	16	18	16,33	17,33	18,33	18	16,33
Notes 181	18,67	18,44	16,67	18,67	17,78	17,56	20	18,89	19,11
Notes 182	19	19	14,67	18,67	18,67	18,33	20	20	20
Notes 183	18,1	19,52	15,71	15,71	19,05	18,1	20	19,52	19,05
Notes 184	18,33	18,61	17,5	18,33	17,5	17,78	19,17	19,39	18,61
Notes 185	17,92	18,33	17,08	18,33	18,75	18,33	18,75	17,92	18,33
Notes 186	15,33	17	17,33	16	17	16,33	18,33	17	17,33
Notes 187	18,52	19,63	17,78	19,26	18,89	18,89	20	19,26	19,26
Notes 188	16,67	16,9	16,67	17,33	17,56	16,22	18,67	18	18,22
Notes 189	17,5	17,78	16,94	18,06	18,33	17,5	18,89	18,89	17,78
Notes 190	18,97	17,69	16,92	17,95	17,69	17,95	19,23	17,95	18,21
Notes 191	18,75	17,5	18,33	19,58	18,33	18,33	20	18,75	18,75
Notes 192	17,67	18,33	16,33	17,67	16,33	17,67	19	17,33	16,67
Notes 193	17,14	19,52	15,71	18,57	18,57	18,1	20	18,57	19,05
Notes 194	16,67	20	18,33	18,33	20	20	20	20	20
Notes 195	17,5	17,92	16,67	17,92	16,25	17,5	17,92	17,92	18,33
Notes 196	17,78	16,67	15	17,33	15,56	17,67	19	19,33	17,33
Notes 197	16,97	18,48	14	17,58	7,58	17,58	19,39	18,79	18,18
Notes 198	18,33	19,39	11,21	18,18	18,18	18,48	20	18,79	19,7
Notes 199	20	20	13,7	19,63	20	20	20	20	20
Notes 200	17,5	17,92	16,67	17,92	17,5	17,92	19,17	19,17	18,33

Notes 201	18,21	19,23	18,97	20	19,49	17,95	19,74	19,74	19,44
Notes 202	18	17,33	15,83	18,67	17,33	18	19,33	16,67	17,33
Notes 203	18,89	19,05	19,05	19,05	20	19,05	19,52	19,52	19,05
Notes 204	18	18,33	15,67	17,67	17,5	18	19,33	16,33	18,15
Notes 205	17,78	17,04	15,93	18,15	17,78	17,41	18,89	17,78	18,52
Notes 206	18,33	18,33	17,5	16,67	17,5	20	20	18,33	19,17
Notes 207	20	19,67	18,33	20	20	20	20	20	20
Notes 208	17,78	18,52	15,19	18,52	17,78	18,89	19,63	18,89	19,26
Notes 209	18,57	19,52	17,14	19,52	17,14	20	19,52	18,57	20
Notes 210	18,52	17,78	18,52	18,52	17,41	17,78	19,63	18,52	18,52
Notes 211	17,78	18,06	16,39	16,67	17,5	16,39	19,17	18,61	18,33
Notes 212	16,7	16,7	17,8	17,2	16,9	17,2	19	18,2	18
Notes 213	14,17	16,67	14,76	14,58	15,42	14,58	18,33	17,92	16,25
Notes 214	16,67	17,78	18,89	20	18,89	16,67	20	18,89	18,89
Notes 215	17,67	18,33	16,67	17,67	18,67	17,67	19,67	19	19,26
Notes 216	18,75	17,92	15,83	19,17	15	18,33	18,75	18,33	17,92
Notes 217	18,15	18,15	19,26	19,26	18,89	19,26	20	19,63	19,63
Notes 218	16,94	17,5	16,06	16,67	15,56	16,39	16,67	16,97	16,94
Notes 219	18,67	19,33	17	18,67	18,15	17	20	19,63	19,33
Notes 220	18	18,67	17,33	18,67	16,67	17,33	20	17,33	20
Notes 221	17,92	19,58	18,75	19,17	18,75	18,75	18,58	19,05	19,05
Notes 222	17,92	18,15	17,04	16,67	17,92	17,04	18,89	18,52	18,15
Notes 223	18,1	17,14	14,76	17,14	17,78	18,57	19,05	17,62	18,1
Notes 224	17,58	18,79	14,85	19,09	17,58	19	19,7	19,09	19,09
Notes 225	18,89	18,33	17,22	18,33	18	18,33	19,44	18,89	19,44
Notes 226	15,56	17,78	15,56	18,89	19,44	16,11	20	18,89	18,33
Notes 227	17,33	17,67	13,67	17	16,25	17,33	18	17,67	17,33
Notes 228	18,1	19,05	16,19	18,1	16,19	18,1	18,57	17,62	18,1
Notes 229	18,52	17,41	16,67	18,52	17,41	17,41	19,26	18,89	18,52
Notes 230	18,57	18,57	11,67	18,1	18,3	18,33	20	19,52	19,29
Notes 231	16,97	17,58	17	16,97	16,36	18,33	19,77	18,48	17,78
Notes 232	19,39	18,48	14,24	19,09	18,18	17,27	20	18,79	19,39
Notes 233	16	17,33	17,67	16,33	16,67	17,04	18,67	17,41	17,67
Notes 234	18,67	18,67	16	18	18,67	18,67	20	20	18,67
Notes 235	18,1	18,57	17,62	19,76	18,33	19,29	19,76	17,62	18,57
Notes 236	18,46	18,97	16,67	19,23	18,21	18,97	20	20	19,23
Notes 237	19	19,67	18,67	19	19	18,67	20	20	19,26
Notes 238	16,94	16,94	17,5	16,94	18,06	18,18	18,61	18,79	17,5
Notes 239	18,33	18,61	15,28	18,61	17,5	18,33	19,17	18,89	18,61
Notes 240	15	15,15	15	15,33	13,93	16	17,27	16,97	16,06
Notes 241	20	19,33	20	20	19,33	20	19,33	19,33	20
Notes 242	18,67	17,67	16,33	16,67	18	17,67	19,33	17,78	19
Notes 243	16,67	16,11	16,11	16,67	16,11	16,67	16,67	16	16,67
Notes 244	17,27	17,27	16,97	17,67	6,06	16,97	18,48	18,33	17,27
Notes 245	17,22	18,89	16,67	18,89	20	20	20	19,44	20
Notes 246	18,33	17,86	14,29	16,67	17,86	16,43	19,52	18,33	18,33
Notes 247	17,22	17,22	15,56	17,78	18,33	17,78	19,44	19,44	18,89
Notes 248	17,78	17,5	12,22	17,5	15,28	17,88	19,17	19,17	17,5
Notes 249	17,22	17,78	16,94	18,06	16,67	18,89	19,72	19,72	18,06
Notes 250	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Notes 251	17,92	17,92	17,5	18,75	17,92	17,5	19,58	18,33	18,75
Notes 252	18,52	18,89	19,63	19,63	19,26	17,78	19,63	18,89	19,26

Notes 253	18,48	18,48	18,48	18,18	18,18	18,18	19,39	18,18	19,09
Notes 254	15,56	17,41	15,56	15,56	17,04	17,41	18,89	18,15	18,15
Notes 255	15,19	15,19	11,48	14,81	14,44	14,44	17,41	15,93	15,93
Notes 256	20	20	17,78	20	19,44	20	20	20	20
Notes 257	17,5	17,22	16,11	17,78	15,83	17,5	19,72	17,78	18,06
Notes 258	18,1	18,1	15,24	18,1	18,57	17,62	19,05	19,05	18,57
Notes 259	19,26	18,15	17,04	17,78	18,89	19,26	19,26	20	18,89
Notes 260	17,78	18,89	15,56	18,33	18,33	18,89	18,89	17,22	17,78
Notes 261	16,67	17,78	17,41	17,41	17,04	16,3	18,15	17,41	17,41
MOYENNE	**17,85**	**18,05**	**16,33**	**18,04**	**17,56**	**17,98**	**19,24**	**18,57**	**18,52**
ECART TYPE	**1,19**	**1,24**	**2,35**	**1,26**	**1,66**	**1,22**	**0,88**	**1,06**	**1,06**

Autre (à préciser) :

- RAS
- Pas assez de temps de formation. Un jour de plus serait apprécié et du matériel dans les structures serait nécessaire
- Un jour ou deux de plus n'aurait pas été de trop. Heureusement que le formateur avait du matériel avec lui car il n'y en avait pas dans l'établissement
- Formation enrichissante mais plus d'heures nous auraient été bénéfiques
- Très satisfaisante
- La formatrice très agréable, très professionnelle, elle a su capter l'attention de tout le groupe
- La formatrice a su captiver le public. Elle a utilisé les exemples concrets
- La formatrice est très agréable dans tous les domaines, formatrice très professionnelle
- RAS
- Formation très bien, groupe agréable
- RAS
- RAS
- RAS
- En ce qui concerne les objectifs pédagogiques : les capacités à acquérir me semblent adaptées à ma fonction, je suis motivée pour cela
- Formation déjà vue mais une révision est toujours la bienvenue
- Dommage, durée trop courte, nous n'avons pas pu faire beaucoup d'échanges. Monologue, peu de dialogues
- Formateur bien sympathique mais trop causant et donc programme pas tenu !!!
- Formateur très sympathique mais n'a pas terminé la formation. Formation bénéfique par rapport à mon rôle (non défini)
- Formateur charmant et sympathique cependant trop causant, pas assez dans l'échange et l'écoute
- Des sujets intéressants mais seulement survolés parfois
- Stage trop court
- RAS
- Un mannequin plus réactif pourrait être plus intéressant
- Stage très intéressant, vivant et l'animatrice a su nous apprendre les gestes d'urgences de façon ludique
- La formation me servira plus dans la vie courante que dans la vie professionnelle, le cas échéant
- RAS
- Pour moi, c'était une « découverte » et non un stage de suivi, donc stage trop court !
- N'ayant pas effectué de formation, j'ai découvert la manutention, une formation approfondie serait nécessaire
- Ce n'était pas un suivi de formation mais une première
- Jours de suivi
- Découverte de la manutention
- RAS
- RAS

- Pourrait-on prévoir une demi-journée pour faire le point de l'application pratique dans notre quotidien professionnel et de voir les questions que nous pourrions nous poser suite à cette formation ?
- RAS
- Difficulté de positionnement en tant qu'IDER : + abord de points d'attente institutionnelle - ma présence n'a-t-elle à certains moments, pas muselée la parole des participants ?
- Formation rendue agréable par l'ajout d'exemples qui ont permis au groupe de sourire
- Formation enrichissante pouvant être constructive avec plus de moyens de communication
- Le DVD sur la bientraitance est à renouveler
- J'ai beaucoup appris et apprécié la formation, elle apporte un plus aux soins.
- Entre la formation et être sur le terrain ce n'est pas la même chose
- RAS
- Formation extrêmement intéressante et enrichissante grâce à une grande maitrise du sujet par l'intervenante
- La méthode interactive est très intéressante, on a pu compléter notre savoir faire et on a reçu quelques pistes pour l'accompagnement de fin de vie
- Formation très enrichissante : à mettre en pratique
- Rythme de progression : en plus des 3 jours de formation initiale : besoin d'une journée par an pour fixer les connaissances et revoir la manutention de certains résidents en particulier – Vie de groupe : groupe de 12 personnes un peu trop important en nombre
- Formation très enrichissante
- RAS
- RAS
- La formation a complété mes connaissances grâce aux informations abordées et au partage de nos expériences
- Manque un jour de formation pour approfondir, un jour c'est trop court
- Temps d'apprentissage trop court
- Manque café, le repas pas pris en compte, une journée supplémentaire aurait été mieux
- Formation nécessaire en 2 jours
- Livret pédagogique écrit trop petit.
- Il aurait peut être fallu une journée supplémentaire à cette formation et ne pas la faire en 2 parties mais plutôt sur plusieurs jours consécutifs.
- Une journée supplémentaire aurait été appréciée, des tapis de sol pour les exercices de relaxation.
- RAS
- L'animatrice avait une approche très facile et de grandes et différents connaissances, très intéressante
- Formation très enrichissante
- Formation très enrichissante qui m'a fait beaucoup de bien au moral, je me suis vraiment sentie comprise et soutenue, je n'en retiens que du positif
- Matériel procuré par la formatrice
- RAS
- RAS
- Durée trop courte pour développer un sujet aussi vaste
- RAS
- Formatrice très bien. Salle inappropriée
- Importance de la mixité IDE et AS
- 2 jours pour la formation, ça fait beaucoup
- Salle très froide. Entre la théorie et la pratique, pas assez de temps pour remplir les dossiers des patients
- Formation satisfaisante avec une facilité d'intégration dans le groupe et avec l'intervenante
- Besoin d'une journée supplémentaire et d'un nombre pair de stagiaires
- Une journée supplémentaire serait propice pour approfondir cette formation
- Une journée supplémentaire serait indispensable pour compléter les informations (3 jours de formation sur 5 prévus)
- Une journée supplémentaire serait indispensable pour faire un bilan
- Hélas, il manque 2 jours à cette formation, certains sujets n'ont pas pu être approfondis ou abordés
- Formation très appréciée
- Formation très intéressante surtout bien vivante

- Formation courte, besoin d'une journée voir 2 en plus car beaucoup d'échanges. Formatrice "passionnante"
- La 4ème journée a permis de mettre en pratique certains gestes de manutention avec la formatrice et de se faire corriger si cela était nécessaire
- Peut être plus de temps pour faire des jeux de rôle. 2 jours sur la maladie d'Alzheimer c'est court !
- RAS
- De bons supports. Formateur concerné, ateliers vivants. Groupe mixte très intéressant. Permet aussi une « rencontre » avec les autres professionnels et une petite analyse de la pratique + des questions communes
- Très bon stage, intéressant dans l'attente de mes demandes. Formatrice qui a une grande connaissance du sujet et a répondu à mes attentes. Merci
- stage très vivant avec une formatrice qui a su nous faire participer et progresser
- Madame XXX Pascale m'a mis à l'aise. Agréable d'avoir passé ces 2 jours
- Formation très enrichissante et beaucoup de remise en question à transmettre à l'ensemble de l'équipe
- Formation super intéressante. J'aurai mieux apprécié sur 3 jours
- Satisfaite de la formation
- Ce n'était pas mon domaine de formation
- Manque un peu de vivacité dans le groupe car peu d'intérêt à cette formation de certains agents
- D'autres formations seraient envisageables, intéressantes à faire
- Formatrice très à l'écoute qui explique très bien les choses
- Nous devrions avoir des formations plus souvent. Le rôle de l'ASH est très important et trop souvent sous estimé
- Nous devrions avoir un peu plus de formations
- Vu ma fonction d'agent d'entretien c'est une formation qui n'était pas vraiment pour moi
- Formation très appréciée
- Approche professionnelle : l'urgence de la réa en maison de retraite est variable
- RAS
- RAS
- Durée de formation un peu courte. Il est intéressant d'exprimer certains outils en groupe
- Je serais très satisfaite si une autre session pourrait être programmée dans quelques temps
- Il aurait fallu davantage de compléments car la formation est très intéressante, c'est-à-dire plus d'heures, plus de connaissances. Exemple : le management ou quelques heures sur comment l'on vous manipule et comment répondre avec professionnalisme
- Formation trop courte pour acquérir tout ce que l'on a appris
- Bravo à Martine qui sait nous mettre à l'aise et nous écouter
- Durée de la formation trop courte. Encore beaucoup de choses à dire et à apprendre. Formatrice très très bien !!!
- Animateur, formateur très à l'écoute qui a permis des échanges enrichissants
- Bien dans l'ensemble mais avec trois jours de formation ce n'est pas assez
- Un ou deux jours supplémentaires auraient été nécessaires car la formation est très intéressante avec beaucoup de points à aborder. La formatrice a su s'adapter à nos besoins, elle nous a beaucoup écouté. Très bon groupe où tout le monde a pu prendre la parole
- Dommage pour le DVD non exploité car appareil défectueux
- Une journée de plus pour évaluer notre travail effectué sur les 3 jours
- Je trouve que pour la question 8 il n'y avait pas de diversité des métiers, par exemple, il n'y avait pas de cadre ni d'animatrice. Il faudrait une journée en plus pour réévaluer les documents que nous avons constitués
- Il faudrait une journée en plus pour réévaluer les documents que nous avons reconstitués
- La formation du 21 octobre était un peu courte, pas assez de temps pour parler de tout l'intitulé de la formation
- Très bonne formation, moment d'échanges très agréable. Merci pour tout
- Session trop courte pour certains sujets comme les troubles cognitifs etc.…
- La journée du 21 octobre était plutôt courte, bien intéressante cependant mais qui aurait mérité d'être plus limpide, parlant de situations qui nous tiennent à cœur, les réponses à apporter aux résidents lorsqu'ils nous parlent de leur mal de vivre

- La 3ème journée de formation manque un peu d'application pratique, trop de théories, trop dense
- La formation était captivante, intéressante. Le formateur a su attirer notre écoute
- Formatrice très compétente, douce et à l'écoute
- Prévoir cette formation pour l'ensemble du personnel afin de prévenir les accidents de travail. Rendre cette formation obligatoire aux métiers d'AS, AMP, ADV et faire des piqures de rappel
- J'ai beaucoup apprécié les exercices pratiques et les détails des explications
- Les jeux de rôles ont permis des mises en situations qui sont rencontrées au quotidien. Très formateur car cas concrets
- Formation un peu courte
- Une journée de plus serait nécessaire
- Programme déjà abordé lors d'une formation de base sur la personne âgée. Beaucoup de domaines déjà assimilés lors de l'exercice de la profession (vu dans le service de gériatrie depuis 91). Formation imposée
- Pas de place pour mettre les situations en pratique
- Refaire une formation chaque année
- J'ai été contente de refaire ce stage
- Formation très intéressante et très enrichissante
- Un jour de plus afin d'approfondir la pratique
- Formation qui doit se faire dans la mesure du possible par petit groupe (max 10 personnes)
- Cette formation est très utile en petit groupe pour faire des exercices nous n'avons pas eu trop de théorie
- Je n'ai pas appris beaucoup de choses, cependant je suis confortée dans l'idée que ma pratique professionnelle est respectueuse des personnes âgées et de mes collègues soignants
- Une journée supplémentaire serait appréciable
- La formation d'ASG donne une autre approche de la profession, plus enrichissante et qui donne envie d'avancer
- Formation très enrichissante tant au niveau du contenu de la formation qu'au niveau humain (échanges avec le groupe et les formateurs)
- Les locaux de l'établissement ne sont pas très propices aux formations (pas de repas prévus…)
- Un grand bravo et surtout un plaisir à écouter Madame XXX, Madame XXX et Monsieur XXX, qui nous ont fait passer quelque chose de fort. Les autres intervenants étaient différents mais agréables. La vie en groupe très importante et très joyeuse. Cela m'a prouvé une fois de plus que nous avons un très beau métier, encore peu et mal reconnu mais très riche en tout
- Grâce à l'expérience des intervenants, des stagiaires, toute cette formation a été très positive. J'ai beaucoup aimé l'intervention de Madame XXX qui a apporté un éclairage très important sur la maladie d'Alzheimer et les possibilités d'accompagnement. Les autres intervenants ont bien sûr été très compétents, agréables et enrichissants
- Très bon accueil
- Formation très intéressante, formatrice très compétente
- Refaire régulièrement cette formation
- Plus de jours pour cette formation. Il est indispensable de refaire une formation tous les 2 ans minimum
- Les apports par rapport aux valeurs et la notion de bientraitance. Formation abordée du côté positif
- Elargir mes connaissances // bientraitance // maltraitance
- Une remise en question de soi. Le sujet de maltraitance et de bientraitance est maintenant d'actualité. Ce stage nous permet d'avoir une notion correcte
- La remise en question dans mon travail avec la personne âgée. Sui-je dans la bienveillance
- Savoir se remettre en question
- La remise en question de soi-même vis-à-vis de la personne âgée
- Se remettre en question au quotidien
- Documentaire vidéo – coupures de presse
- A permis de pouvoir se remettre en question par rapport à nos pratiques. Nous mettre face à nos attitudes (bonnes et mauvaises)
- Première formation : très appréciable
- Très bonne formatrice, très à l'écoute. Excellente formation merci
- La prochaine session dans une salle avec fenêtre ! Sinon ? j'ai apprécié les échanges avec mes collègues et la formatrice qui ont enrichi mes connaissances personnelles et professionnelles

- Salle trop froide
- Je pense que ça aurait pu être intéressant de diviser la formation en 2 journées à distance afin de pouvoir dans un premier temps mettre en pratique ce qu'on a appris et dans un 2ème temps de reprendre si besoin les points nécessaires à améliorer
- Salle non adaptée, trop froide
- Salle froide pas adaptée pour former des groupes
- Il faudrait plus de temps
- Bonne dynamique de groupe, personnes volontaires et intéressées
- Formation intéressante portant à réflexion sur notre façon de faire et de voir les choses
- Durée de la formation suffisante ? Trop tôt pour le dire
- J'aurai certainement une meilleure écoute vis-à-vis des patients au sujet de la douleur
- Reconnaître les douleurs et pouvoir les retranscrire correctement. Connaître les différents types d'antalgiques (médicaments)
- La compréhension et l'expression de la douleur
- Les grilles d'évaluations de la douleur, le vocabulaire pour décrire les douleurs
- Très bon rappel par rapport à une formation initiale en 2005. Quelques nouveautés. Echanges interactifs
- Le sujet est tellement vaste et engendre une envie d'échanges qu'il faudrait plus que 3 jours
- Manque de supports pédagogiques en nombre insuffisant – nombre de stagiaires plus nombreux que prévu
- Formation enrichissante grâce à la formatrice
- Formatrice très compétente et indiquée. J'ai appris beaucoup et pas seulement en théorie mais également pour sa pratique personnelle
- Petit groupe de 4 personnes : manque d'échanges et de rebondissements
- Je souhaite que la formatrice puisse revenir dans 3 mois pour pouvoir voir d'autres choses. J'ai beaucoup aimé sa façon d'expliquer
- Formation très enrichissante. Cela va me permettre de mettre en pratique une qualité de soins et d'approfondir mes connaissances. Avoir un autre savoir faire auprès des patients que j'encadre
- Très bonne formation, riche en émotion
- Très intéressant
- Merci
- Très bonne remise à niveau
- Documents non disponibles aux 2 périodes de stage. Aurai aimé avoir plus de temps sur la communication
- Les 3 premiers jours pas de matériel présent, les livrets ont été récupéré ultérieurement
- Pas de documents. Salle non préparée (pas de chauffage lors de la 1ère partie de la formation)
- Je travaille de nuit et tourne dans les services
- Repas pris sur place : très pratique
- Formation très intéressante dans le travail d'aide soignante en orthopédie. Savoir adapter les différentes postures pour coucher-lever les patients sans se faire mal au dos
- Pas suffisamment de table de massage par rapport aux participants
- Rien à redire, très bien
- Très satisfaite de cette formation, adaptée et correspondant au programme
- Formation instructive, très enrichissante, formatrice très agréable
- Très bien
- Une journée de plus n'aurait pas été négligeable
- Très bon déroulement de la formation, j'ai pu compléter mes connaissances mais manque un peu de temps pour les études de cas
- Durée de formation trop courte. Petit groupe
- Nombre de stagiaires : 4, échanges, facilité, mais d'autres stagiaires auraient apporté une autre ouverture
- Formation vivante, dynamique. Echanges formatrice/stagiaires très satisfaisants
- bien
- Trop long sur le tabac
- Je serai référente PRAP dans mon établissement, le but de cette journée était de "passer le relais"
- La formation nous permet d'aller de l'avant dans notre métier au quotidien et à mieux approfondir les situations, voir les difficultés rencontrées

- La durée du stage est trop courte, le reste est plus que satisfaisant
- Absence du nombre de support écrit du fait du nombre de participant
- Vie de groupe : interactivités difficiles car un grand groupe (16 personnes), la présence d'un médecin serait intéressante, et également une journée de plus
- Groupe intéressant (même avec un grand groupe), dommage pour les supports en moins mais cela n'a pas empêché notre formatrice d'être à la hauteur et de ne pas rester perturbée par cela, chapeau !
- Le groupe étant assez important (16 personnes) manque un peu de temps pour partager, un jour de plus serait bien pour échanger les expériences
- Meilleure connaissance sur la maladie d'Alzheimer. Approche différente vis-à-vis des résidents, plus d'attention
- Cette formation était bien, elle était bien expliquée. Nous avons appris beaucoup de choses et revu certaines choses (utiles)
- Ecoute des intervenants et des réponses à nos questions
- Très bonne formation qui précise non seulement les gestes d'urgence en gériatrie mais qui en plus englobe les autres situations comme à l'extérieur ou avec les nourrissons
- J'aurais voulu une ½ journée en plus
- Très bonne formation, bonne ambiance, bonne participation, bon groupe
- Une formatrice très professionnelle, très agréable
- Formation très intéressante. Une complémentarité du soin (AS) et Psycho (AMP), très bien adaptée. Très agréable et accessible.
- J'aurais voulu que la formation soit prolongée d'un jour
- Formation très intéressante, menée par une intervenante dynamique et à l'écoute des stagiaires. Formation captivante en accord avec mes convictions personnelles
- Films audiovisuels intéressants afin de voir l'attitude des soignants envers les malades Alzheimer
- Madame XXX nous a fait vivre sa passion, bravo
- Je suis très satisfaite de la formatrice qui a apporté beaucoup d'arguments vécus
- Intervention parfaite
- Je souhaiterais avoir une formation ultérieurement pour continuer à perfectionner mes connaissances
- Très bonne pédagogie de Madame XXX avec de nombreux exemples et jeux de rôles pour imager la théorie
- Echanges très riches pendant la formation
- Formation très enrichissante
- Très bon stage par rapport à la vie au travail et à la vie de famille – Réutilisable +++
- Bons échanges
- La méthode pédagogique est complète mais je ne sais pas encore à quel niveau de rapidité je pourrais appliquer ceci
- Inclure des agents d'accueil si d'autres formations sur ce thème
- De façon générale, j'ai déjà appris beaucoup sur moi-même, mon fonctionnement, mes réactions. Cela va m'être très utile dans l'exercice de ma profession
-
- Peut-être une journée de plus pour pouvoir faire plus de cas concrets
- Rien appris d'essentiel, que du rappel. La formation hygiène du même organisme ressemblait beaucoup à celle-ci. Où sont les rôles et missions des correspondants ?
- Formation trop courte
- Bonne piqure de rappel
- Refaire tous les ans
- Très bon stage – Bonne cohésion de groupe – informations diverses
- A la proposition n°5, il faudrait ajouter quelques fauteuils pour pouvoir se détendre totalement lors des exercices proposés
- Une journée supplémentaire à 1 ou 2 mois d'intervalle serait utile pour faire le point sur l'utilisation des outils. Chaise pas assez confortable pour le temps de relaxation car dossier trop bas
- La durée est trop courte, il faudrait un inter temps (environ 3 à 4 semaines) et se revoir pour pouvoir restituer où nous en sommes et ce qui a ou non changé
- Formation trop courte, 2 jours de plus me semble utile pour approfondir les techniques proposées avec une journée dans 1 ou 2 mois pour faire le point

- Revoir les gestes que l'on a appris avant
- Révision des gestes appris précédemment. Eviter mes maux de dos. Bien manipuler les personnes âgées
- Formation très intéressante, j'ai appris beaucoup pour moi et pour les personnes dont on s'occupe
- Protéger mon dos, protéger les résidents
- Eviter de se faire mal au dos, être plus attentive à la personne âgée. Travail en équipe agréable
- Un bon moment de détente. Protéger son dos, protéger la personne âgée
- La richesse des échanges du fait des personnes aux qualifications diverses
- Je connaissais déjà beaucoup d'informations de part mes études mais les échelles d'hétéro évaluation étaient spécifiques et intéressantes
- Bonne formation très enrichissante
- Formation non adaptée aux connaissances que j'ai déjà (infirmière) par rapport au reste du groupe. Théorie trop importante / rapport à la pratique
- Très intéressant les échanges, l'interactivité, les exercices pratiques et la vidéo mettant en scène les participants du groupe de formation
- Il faut davantage de pratique
- Très intéressant les échanges, l'interactivité, les exercices pratiques et la vidéo mettant en scène les participants du groupe de formation
- Il faut davantage de pratique
- Groupe de travail très intéressant de par sa pluridisciplinarité
- Une formation très enrichissante, un directeur ambitieux et dynamique qui nous a apporté une formation très spécifique pour la réalisation de nos tâches afin d'assurer un bon fonctionnement du CHSCT
- Ce stage m'a appris beaucoup de gestes et comment protéger mon dos. C'était très bien
- J'ai appris plusieurs gestes pour mieux me protéger et me détendre. C'était très agréable
- Très bon stage
- A faire souvent
- Peut-être approfondir certains thèmes
- A approfondir
- Trop court pour certains thèmes
- Approfondir les exercices
- Formation constructive permettant une remise à niveau
- C'était super, on a appris des choses importantes et l'ambiance magnifique
- Bonne ambiance (2 stagiaires)
- Très bonne ambiance (3 stagiaires)
- Ambiance formidable, bon groupe
- Bonne formation
- Ambiance formidable (2 stagiaires)
- C'est juste sur 2 jours de vraiment approfondir les choses
- Un peu court sur 2 jours
- Formation sur 2 jours beaucoup trop courte vu le nombre de participant
- Rythme très soutenu compte tenu de la durée de formation ; méthode pédagogique concrète reste à mettre en pratique. Je reste sur ma faim
- Formation sur 2 jours trop courte
- Formation de 2 jours pour 14 stagiaires, pas assez de temps pour approfondir les besoins de chacun
- Formatrice très chaleureuse qui a su dynamiser le groupe malgré son grand nombre
- Il faudrait effectivement être, soit moins nombreux, soit que le programme dur plus de deux jours
- Jeux de rôle très satisfaisants, permettent de faire remonter des choses cachées. La durée du stage est trop courte, 1 jour de plus serait nécessaire
- J'aimerai encore approfondir la formation
- Nécessiterait peut-être une journée de formation supplémentaire
- Un jour de plus serait bénéfique
- Flexibilité, patience et sympathie de la formatrice met à l'aide d'emblée dans la formation. Exercices formateurs, permettent de bien voir les choses
- A conseiller à nos collègues et futures collègues, sachant l'importance de la bientraitance, merci
- Dans la durée, une journée de plus serait bien accueillie
- Formation agréable, enrichissante, pas conventionnelle

- Un climat de confiance s'est vite instauré. Cette formation m'a permis de livrer mes craintes
- Je pense qu'une journée de plus serait nécessaire. La formatrice et sa méthodologie sont parfaites pour apprendre
- Apprentissage très intéressant mais peut-être difficile à appliquer régulièrement à cause du "facteur temps"
- J'ai apprécié l'accent mis sur la respiration
- La durée du stage était un peu courte car il y a énormément de choses à redécouvrir
- Voir les patients autrement
- Ce stage m'a permis de me rendre compte qu'il fallait penser davantage à valoriser les personnes à répondre à leur besoin. Ne pas penser ce que l'on aimerait ce que l'on aimerait si l'on était à leur place, mais essayer de trouver pour chaque personne ce qui serait bon pour elle
- La vieillesse n'est pas une maladie et l'accompagnement est primordial
- Un regard différent sur la maladie d'Alzheimer en vue de la future ouverture d'une unité fermée à la maison de retraite
- Un beau projet à venir
- Un beau et bon projet en vue pour la nouvelle ouverture d'une unité protégée dans notre établissement
- Un beau projet à venir
- Formation trop courte
- Très bonne formatrice, c'était un stage intense
- Acquisitions personnelles : je connais les principes de bientraitance mais j'ai beaucoup de mal à trouver le temps pour faire les choses comme je le voudrais
- Très bonne sensibilisation au sujet traité
- Formation trop courte
- Durée de la formation insuffisante. Reste quelques points à approfondir
- Monsieur XXX est très professionnel, compétent et riche de savoirs en lien avec la thématique. Compétences pédagogiques reconnues.
- Formation très intéressante, j'espère pouvoir répondre aux questions des patients qui me posaient problème et de demander de l'aide à mes collègues si besoin.
- Ce qui était intéressant à cette formation c'est de pouvoir mettre en application ce que nous avons appris.
- Formation très intéressante, expliquée clairement et nettement avec des mots simples
- La durée un peu courte. Le sujet peut être développé en continu
- Difficile à appliquer car pas suffisamment de moyens
- Autre façon d'envisager la dénutrition et projet de mettre en exergue la fiche de suivi alimentaire et ses retombées
- Très bonne formation
- Vivement intéressée par ce stage. Stage trop court pour moi personnellement afin de pouvoir intégrer l'ensemble de toutes les données
- Très bon accueil de l'établissement Home des 4 saisons
- Etablissement très accueillant, la formatrice a réussi à captiver l'attention et à rendre très intéressante cette formation
- Formation enrichissante et concrète
- J'aurais aimé que la formation dure plus longtemps
- La formation en très petit groupe nous a permis de beaucoup échanger
- Rythme de progression : il faudrait une journée après l'application informatique qui va sûrement soulever d'autres questions
- 2 jours ne suffisent pas pour aborder un tel sujet
- Il aurait été plus facile d'avoir déjà un support au lieu d'écrire (plus de concentration)
- Des problèmes techniques liés au matériel, un peu gênant !!!
- Formation trop courte car trop dense et instructive. Pour ma part, beaucoup de transformations à faire dans mes nouvelles transmissions
- 1 jour de plus aurait été parfait
- Formation intéressante. A permis de se remémorer des choses, d'en clarifier d'autres. Cette formation mériterait d'être prolongée
- 2 jours c'est trop court !

- 2 jours paraissent trop court car beaucoup d'échanges d'expériences très enrichissants
- Bonne dynamique de groupe qui a permis à chacune de s'exprimer avec aisance
- Formation très enrichissante pour moi. Réussir à passer outre les préjugés
- Bonne cohésion du groupe. Formatrice impressionnante pour ses performances et connaissances musicales
- Du fait de l'intérêt de la prise en charge de nos résidents, des textes de lois, de la protection contre les familles, il y a un pas pour notre professionnalisme global. Malgré cette dernière intervention, je ne peux pas avoir vraiment un suivi du savoir faire car dans l'urgence je faisais un remplacement le 09 décembre jusqu'au soir et le 10 idem
- Très bon stage. A perfectionné mes connaissances par rapport aux résidents
- Une animatrice formidable, à l'écoute et de très bons conseils
- Stage très riche, reste encore à l'appliquer
- 1 ou 2 jours de plus seraient bien
- Développer encore plus le portfolio
- Formation enrichissante
- Interactivité géniale, formatrice très agréable, vocabulaire clair et concis
- Liberté de parole maximale, accompagnement et éclaircissement de cas concrets, très constructif
- Il devrait y avoir un jour de rappel
- A reproduire dans quelques temps. L'hôpital aurait du nous mettre plus de lits à disposition…
- Appliquer la théorie "en service" serait plus efficace, plus intéressant
- Il faudrait distinguer la partie théorique de la partie pratique
- Dommage que l'on n'a pas eu une salle adaptée aux travaux manuels effectués
- Les formateurs ont rencontré des difficultés matérielles pour débuter la formation, matériel déficient
- Il est bien de revoir cette formation, très enrichissante
- J'aurais préféré que les 3 jours de formation soient consécutifs
- Photos trop petites
- Le livret pédagogique est bien fait mais écrit trop petit
- Beaucoup de connaissances acquises lors de cette formation. Par rapport à notre établissement et nos résidents, la prise en charge n'est pas toujours applicable mais celle-ci nous permet de mieux comprendre les réactions de certaines personnes
- Le lieu du stage est un peu loin de chez moi
- Pour l'application sur le terrain, certaines choses apprises vont être difficile à appliquer par rapport à un manque de personnel et de temps
- Ce stage serait à proposer aux chefs de cuisine des établissements de santé pour les sensibiliser aux problèmes de déglutition
- Faire un rappel au moins une fois par an de cette formation
- Formation toute en retenue et pudeur liée au sujet
- Trop court pour développer encore plus
- Oui pour la théorie en acquisition personnelle mais il reste à le mettre en pratique
- Bonne dynamique du groupe. La formatrice connaît les problèmes qui surviennent lors des activités
- J'ai appris beaucoup de choses lors de ce stage même si tout n'est pas applicable sur le court terme
- Formation complémentaire : les notions en microbiologie
- Formation très enrichissante
- Une journée de plus aurait permis plus de mises en situations
- Concernant le rythme de la progression, la formation devrait s'effectuer sur plus de 3 jours
- Très bonnes journées d'échanges
- Est-ce que 2 mois entre les 3 premiers jours et le 4ème jour de formation ne sont pas trop longs ?
- Faire un rappel suite à cette journée de formation serait intéressant
- Un jour de plus serait nécessaire pour perfectionner notre savoir faire
- Peut-être un jour de plus
- Plus longue dans la durée
- J'aurai préféré que la formation soit plus longue
- Bon formateur. Formation très enrichissante mais un peu courte
- Très satisfaite par les méthodes utilisées mais elles ne peuvent pas être appliquées rapidement. Durée de la formation satisfaisante mais pourquoi pas sur 1 journée et demi au lieu de 2 demi journées

- J'aurai aimé avoir plus de pratique avec du matériel de puériculture
- Pour apprécier pleinement le stage, il serait judicieux de prévoir des journées entières
- Satisfaisante – R.A.S.
- Dommage : mauvaise information sur cette formation dans l'établissement – prévu seulement 2 jours sur les plannings et pas de diffusion du programme
- Stage très bénéfique. Cela fait 3 ans que je le demande et j'en suis très satisfaite tant pour ma vie professionnelle que personnelle
- L'organisation de la formation interne laisse à désirer, pas de convocation à temps, pas les bonnes dates et pas le nombre de personne
- 3 jours c'est un peu juste
- Faire 2 jours + 2 jours
- Stage très intéressant mais trop court
- Peut être trop nombreux pour cette formation, des petits groupes seraient plus adaptés
- Formatrice parfaite
- Rappeler aux stagiaires d'apporter des serviettes et de venir en tenue souple et pratique
- Pour raison urgente familiale, je n'ai participé qu'à une seule journée mais très satisfaite
- Formation bien menée, enrichissante, réaliste avec application possible sur le terrain
- Plus de temps pour pouvoir approfondir le programme
- J'ai beaucoup apprécié les échanges entre l'animatrice (et avec l'animatrice) et les autres stagiaires. Beaucoup de conseils pertinents et pratiques. Formation à "géométrie variable".
- Les jours de formation devraient se suivre
- Formation intéressante et agréable. Formatrice fort sympathique
- J'aurais aimé une journée de plus sur les urgences avec les personnes démentes
- 2 jours seraient mieux
- Formateur agréable, très bon stage mais un peu court. A refaire avec plaisir
- Conditions d'accueil (disposition des salles…) pas satisfaisant du tout. Mauvaise organisation de l'établissement accueillant
- L'accueil de cette formation a été un peu mauvais
- Formation dynamique. Organisation de la structure accueillante laissant à désirer. Le groupe n'a pas été attendu, ni accueilli et salle non aménagée !!!
- Perte de temps, sur le temps de formation, pour la mise en place du mobilier
- Mauvais accueil, pas de salle disponible, personne pour guider la formatrice et les stagiaires
- Pas de bonnes conditions de travail
- L'accueil dans la structure était plus que déplorable
- Formation très agréable et intéressante autant la théorie que la pratique. Les positions simples peuvent se reproduire au quotidien
- Mauvais accueil. Pas de salle disponible
- Il est regrettable que la formation a été perturbée par des déplacements de matériel dans la salle initialement prévue à cet effet
- Des cours de self et des jeux de rôles seraient un plus !
- La méthode pédagogique favorisant l'interaction et la participation de tous ralentit la progression et nécessiterait peut être plus de temps de formation
- Mieux comprendre les moments d'agressivités selon les pathologies et savoir les gérer autrement. Il y a une autre vision d'agressivité dans chaque cas

II. Quels sont pour vous les apports essentiels de ce stage :

- Une bonne remise à niveau. Le formateur a apporté son matériel
- Les méthodes de travail apprises sont essentielles pour une bonne prise en charge du patient et une bonne condition de travail pour les soignants
- Préserver son dos en gardant une sécurité pour la personne soignée. Techniques nouvelles avec utilisation de matériel très positives pour notre sécurité et celle de la personne soignée
- Manutention des personnes âgées
- C'était très bien que le formateur apporte du matériel
- Apprendre à soulager son dos et le préserver

- Apprendre à manipuler les poids très lourds
- Les bons gestes et les méthodes à appliquer
- Remise en question, réponse à des questions que je me pose, aide à la vie au quotidien en EHPAD pour la prise en charge des personnes démentes.
- Echanges avec d'autres professionnels, remise en question, approfondissement des connaissances.
- Vécu et expérience des professionnels et intervenants.
- Les connaissances des intervenants, personnes de terrain.
- Réflexion, cas concrets, expériences des formateurs, vidéos, temps d'échange et de parole.
- L'humanité et l'empathie dans la prise en charge de la personne.
- Un enrichissement personnel, un apport de connaissance utile au développement des capacités professionnelles.
- Diverses attitudes auprès de la personne âgée. Les différents apports pour enrichir ses repas, éviter de laisser la personne âgée dans la douleur en sachant l'écouter, la regarder. Garder une attitude et du respect dans l'accompagnement d'une personne âgée en fin de vie et également vis-à-vis de sa famille.
- Des compétences, des connaissances et des idées supplémentaires faciles à mettre en place ou à suggérer à nos collègues AS et IDE.
- Les expériences, les échanges.
- Formation à continuer dans le temps, apporte beaucoup malgré nos années de travail. Pour ma part, j'ai encore appris beaucoup de choses, très bon point pour moi. Les expériences échangées avec chacun, les vidéos.
- Formation très enrichissante basée sur les échanges avec les autres établissements, très bons formateurs et très bon groupe.
- J'ai appris beaucoup de choses
- Toute la formation a été intéressante et complète
- Tout
- La théorie et la pratique très intéressantes
- Révisions des gestes à pratiquer en cas d'urgence vitale
- Remise à jour des gestes d'urgences et j'ai appris des nouveautés
- Toute la formation a été très agréable, très intéressante, bien développée
- L'ensemble pédagogique, théorique et pratique, les échanges
- Connaissance des grilles d'évaluations de la douleur
- Remise en question, prendre du recul, mieux comprendre
- Remise en question de notre pratique professionnelle, de l'organisation institutionnelle. Utilisation des échelles par rapport à la douleur ⇒ mise en place d'un protocole possible grâce à la maîtrise des outils
- Evaluation des différentes échelles à appliquer pour chaque cas. Maîtrise des outils
- Ce stage m'a énormément apporté, surtout sur le plan personnel. J'ai eu beaucoup de réponses à des questions restées sans réponse
- Meilleure maîtrise de Doloplus
- A maîtriser les grilles d'évaluations de la douleur et d'être à l'approche et plus à l'écoute du patient lors de ses plaintes
- Bonne approche de la pathologie, bons cas concrets, conduite à tenir
- Aborder la maladie autrement, connaître mieux la maladie
- Avoir un autre regard sur la personne ainsi que sur l'attitude (que la personne se sente exister, reconnue et aimée), apporter à la personne un épanouissement
- Le comportement face à une personne Alzheimer, le relationnel
- Autre regard sur les gens atteints de cette maladie, changer nos attitudes face à ces personnes
- Essayer de mettre en application dans le service et apprendre à mes collègues ce que j'ai appris de cette formation, ne pas mettre la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer en échec, utiliser beaucoup le toucher
- La connaissance de la maladie d'Alzheimer, les techniques à appliquer
- Travailler sur l'accompagnement, le relationnel, l'humanitude. Un regard, c'est montrer qu'ils existent. Il y a toujours quelqu'un, m'a permis de découvrir et mieux connaître cette maladie
- Nous jugeons trop vite cette maladie en négatif, j'ai tout appris des symptômes, une nouvelle vision sur ces personnes malades et non fous, on va accompagner ces personnes avec plus d'humanité et beaucoup d'écoute

- Porter un autre regard de personne à personne, rendre heureux les patients dans la journée par mon attitude de tous les jours
- Stage très enrichissant et très intéressant, mieux connaître et mieux comprendre la maladie d'Alzheimer, l'accompagnement d'une personne ayant la maladie d'Alzheimer
- La formation m'a permis d'apprendre beaucoup de choses, en priorité sur moi
- J'ai appris beaucoup de choses par rapport aux situations auxquelles nous sommes confrontés plusieurs fois par jour alors qu'elles sont maltraitantes
- Cela va me permettre d'être encore plus bienveillante et de ne plus permettre les « débordements »
- Le « recentrage » de chacun sur son rôle propre pour une meilleure qualité de travail
- Comprendre ce qui peut être fait, amélioration des méthodes de travail
- Un rappel sur tous les gestes d'urgence accompagné de la pratique, ainsi que les mises en situation
- Remise à niveau des connaissances
- Les gestes de première urgence
- Les gestes à faire en cas d'urgence
- Le côté pratique de la formation par les gestes appris et mis en situation
- Remise à niveau des connaissances (2 stagiaires)
- Etre plus sûre de soi (2 stagiaires)
- Permet de réagir rapidement en situation d'urgence
- Connaissances opérationnelles et outils et astuces pour approcher les personnes avec des troubles du comportement.
- Complémentarité entre les stagiaires et l'ensemble de la formation.
- Distinguer les étapes du processus de deuil. (dernier jour de formation).
- Dernière intervenante très agréable et professionnelle, soins palliatifs trop courts.
- Intervenants très agréables, faire plus de soins contre la douleur.
- Echanges avec le groupe, connaissances enrichissantes.
- Savoir travailler correctement avec le matériel mis à disposition quand il existe. Améliorer ses conditions de travail pour ménager "ménager son dos"
- Techniques d'utilisation du lève-malade et mise en place filet, techniques pour déplacer, repositionner et lever un malade
- Professionnels et personnels – moyens techniques
- Etude et positionnement du corps pour éviter les douleurs
- Aspect pratiques des différentes techniques, conseils adaptés à la réalité du travail et personnel
- Utilisation de matériel adapté et ne pas travailler sans matériel adéquat
- Apprendre à utiliser les techniques apprises aux dépends des « mauvaises habitudes », avoir du matériel adapté pour travailler correctement, refuser de travailler si le matériel est manquant
- Positionnement du corps pour éviter les douleurs
- Economie du dos par la mise en pratique de méthodes faciles à mettre en œuvre
- Etude des mouvements et leur influence sur le corps
- Les connaissances en gériatrie des droits et la gérontologie et soins
- De pouvoir dialoguer entre les filles de soins et les A.S.H. et de mieux comprendre la vie dans une maison de retraite (résident et personnel)
- Bonne révision
- La communication
- Comprendre la personne âgée et agir selon nos connaissances et les difficultés Rencontrées
- Mieux comprendre la communication avec les personnes désorientées ou atteints de la Maladie d'Alzheimer
- Contrôle, gestion des conflits
- L'échange entre les stagiaires
- Rôle tenu par les collègues dans d'autres maisons
- Améliorer mon travail de gouvernante et tout noter
- N'ayant pas de poste de gouvernante, tout a été bénéfique et je pense pouvoir assumer ce poste, les bases étant en bonne voie d'acquisition
- Les gouvernantes m'ont beaucoup appris par rapport à leur situation au travail
- Savoir comment contrôler le travail d'une équipe et apprendre à gérer les risques
- Les rencontres et les échanges avec d'autres gouvernantes

- Rappels de la fonction gouvernante
- Faire attention à son dos
- Partage entre les différents professionnels
- Rappels, recours et confirmation du BNS. Réassurance aux gestes de premiers secours. Massage cardiaque, défibrillateur
- Apprendre les méthodes pour gérer une urgence
- Gestes d'urgences théoriques et pratiques. Possibilités de s'entraîner
- Expérience professionnelle de la formatrice
- Connaissances théoriques sur les différentes pathologies. Apprentissage de la gestion du stress
- Acquisition de "mécanismes". Remise à jour des connaissances. Possibilité de pratiquer les gestes +++
- Connaissances théoriques et pratiques d'urgences utilisables dans les services
- Apprentissage clair et précis des gestes techniques + explication à quoi servent les différents gestes + défibrillateur
- Rappel sur la conduite à tenir chez la personne inconsciente
- L'hygiène et techniques de nettoyage
- Se remettre en question par rapport à notre savoir faire. Faire évoluer les choses, voir les défauts de notre protocole
- Une meilleure connaissance des infections nosocomiales
- Nous faciliter le travail, ménager notre « dos »
- Réviser les techniques et les utiliser sur le lieu de travail
- Amélioration des postures et des gestes à effectuer
- Ne plus avoir mal au dos
- Connaissances de certains transferts
- Apprendre à manutentionner sans se faire mal et sans faire mal aux résidents
- Apprendre les bons gestes
- Une meilleure communication avec la personne par le toucher et le verbal
- Nous permettre d'utiliser le massage sur les personnes âgées qui le désirent
- La mobilisation des personnes âgées sans douleur. Savoir tous les toucher agréablement en les respectant
- Avoir plus de possibilité dans l'approche du résident en le touchant
- Le côté pratique du stage qui nous permet de connaître les techniques mais aussi de découvrir les sensations que cela apporte
- Le toucher massage très intéressant et agréable
- Une meilleure approche de la personne
- Pouvoir apporter des soins par le toucher, les massages pour certains résidents qui souffrent ou on peut essayer de les calmer
- La pratique des massages, beaucoup de concret et de facilité à reproduire sur le terrain
- La parole ! la communication !
- La parole, l'écoute
- Le respect de la personne âgée, la dignité, l'écoute, la patience…
- Mise en équation entre ce qui est à faire pour être bienveillant et ce qui est possible sur le terrain
- Connaître la maladie d'Alzheimer
- Adapter les comportements face à cette maladie
- Se remettre en question (conscience que c'est un individu jusqu'au bout et non un objet du soin)
- De mieux comprendre les personnes, mieux les aborder
- Une autre approche
- Une remise en question, un savoir-faire et comprendre mieux la personne âgée
- Le stage m'a apporté des réponses à mes questions et à mes attentes
- Avoir un autre regard de la maladie d'Alzheimer
- Mieux connaître la maladie, une remise en question, changer certaines choses
- A mieux comprendre la maladie et savoir comment réagir face aux personnes
- Savoir faire les bons gestes pour soulager le dos
- Améliorer les positions de travail et changer les habitudes
- L'information
- Très important pour notre santé et notre façon de vivre

- Apprendre à ménager son dos
- Bien se positionner lors de port de charge
- Apprendre à ménager son dos pour le préserver le plus longtemps possible
- La compréhension de cette maladie et les méthodes d'adaptation à adopter
- Réflexions sur le travail de l'équipe au sens large
- Piste donnée pour P.E.C. spécifique d'un créneau horaire
- Avoir des pistes pour la prise en charge efficace de ces patients
- Une meilleure connaissance de la Maladie d'Alzheimer
- Une autre approche du résident à travers une relation plus appropriée et enrichissante
- Un rappel sur la notion Alzheimer, des apports concrets à travers l'expression d'exemples
- Découvrir la dynamique de groupe
- Les attitudes à tenir face à une personne atteinte de la maladie d'Alzheimer
- Des rappels de la vie quotidienne
- Se remettre en question et réévaluer nos techniques de soins par rapport au patient dément
- Transmettre à notre équipe. S'appuyer sur les supports afin d'essayer de reproduite
- Vidéos. Echanges entre différents professionnels
- Mise en évidence des points faibles afin d'en tirer les conclusions. Développer les points forts
- Vidéos. Echanges dans le groupe
- Remise en question. Connaissance des moyens et des choses mises en place dans les autres services
- Explication jusqu'où va la maltraitance. A partir de quand on est maltraitant
- Les vidéos et les échanges d'expériences des stagiaires
- Les échanges d'expériences
- Représentation de la maltraitance par des apports vidéo. Beaucoup d'exemples. Rencontre avec d'autres professionnels.
- Echange des pratiques dans le groupe avec analyse. Outils pédagogiques
- Mise en pratique, faire partager la formation avec les collègues, apporter des soins de qualités et adaptés aux patients. Une remise en question et acquérir de nouvelles compétences
- Savoir dire ou ne pas dire à la personne âgée
- Prise de conscience. Remise en question. Rapport de la formation aux collègues. Faire avancer les choses dans le bon sens
- Mobilisation et détente
- Savoir faire les bons gestes
- Les moyens de massage pour certains pensionnaires ainsi que le toucher (approche).
- Comprendre l'importance du toucher avec les résidents et le ressentir aussi.
- Avoir une meilleure approche sur le toucher pendant les soins avec les résidents.
- Connaissances théoriques et pratiques adaptées en MDR et même à l'hôpital.
- Reproduire certains massages (techniques) afin d'apporter un certain confort aux résidents.
- Echanger avec les autres gouvernantes
- Entendre ce qui se passe dans les autres maisons. Etre avec des personnes de plusieurs maisons
- Echanges entre les différentes gouvernantes mais je découvre que les problèmes sont les mêmes partout
- Echanges avec les autres gouvernantes, comment elles fonctionnent
- Une remise en question de ma part
- La position et les gestes à avoir
- Les transferts, le soulève-malade, le verticalisateur
- Rappel des techniques vues, apprentissage des gestes de manutention
- Les transferts
- Les techniques de transferts et de manutention pour une meilleure prise en charge des résidents et pour un confort personnel
- Connaître de nouvelles choses
- Ce stage m'a permis de trouver les bonnes postures pour protéger mon dos et transférer les résidents avec douceur
- Pouvoir se servir des techniques de manutention afin d'alléger le port de charge
- La manutention, les différentes techniques que j'ai apprises
- Apprendre les bons gestes

- Beaucoup d'apports théoriques et pratiques, reflètent notre quotidien professionnel avec remise en cause et réflexion
- Nombreux contacts et échanges entre nous, prise en charge de la douleur, soins spécifiques (alimentation, hydratation)
- Respect – tolérance – pas de jugement
- Une amélioration des connaissances, une remise en question, de très bons échanges
- Le contact par rapport à la famille en deuil, le rappel de l'échelle Doloplus, les échanges avec les autres soignants et le confort du patient en fin de vie
- Apporter de nouvelles choses à mon équipe
- Beaucoup d'échanges parmi le groupe, très intéressant, beaucoup de réponses à mes questions
- Tolérance, respect ; les échanges, l'écoute
- Un apport et un échange entre professionnels de services différents, ce qui est très intéressant et enrichissant, sans compter les échanges avec la formatrice
- Chacun a son expérience à différents degrés, très intéressant. Une approche de la douleur qui n'est pas que technique mais aussi une approche différente avec le patient et sa famille
- La remise en question par rapport à ma façon de travailler avec les patients et leurs familles et de pouvoir apporter un mieux
- Travail en groupe
- Echanges formatrice / équipe
- Travail et réflexion en groupe pluridisciplinaire
- Elaboration des supports de travail
- Le travail et la réflexion en groupe : échanges
- Acquisition d'un outil de travail
- Construction (outils)
- Intégration démarche commune
- Bons échanges entre le groupe et la formatrice
- Homogénéité du groupe
- Travail réalisé en petit groupe avec une équipe pluridisciplinaire
- Création de supports de travail clair et précis
- Acquisition d'un outil de travail personnalisé + guide d'utilisation
- Travail en équipe pluridisciplinaire – complémentarité
- Bases réglementaires liées au thème
- Création de supports
- Travail et réflexion en groupe
- Elaboration d'un outil de travail
- Faire les bons mouvements pour préserver les résidents et se préserver soi même
- Les manipulations envers le résident et aussi pour nous. Pour nous soulager le dos
- Comment bien se positionner pour garder son dos sans douleur
- Reprendre les bases et acquisitions de l'utilisation du matériel spécifique (alèse de glissement)
- Les postures à adapter pour les transferts sans se faire mal au dos
- Les gestes pour ne pas faire souffrir le résident et nous même
- La pratique (le lever, coucher, les transferts). Les gestes à utiliser pour le résident et nous même
- Apprendre de bons gestes pour pouvoir corriger les mauvais et préserver notre santé (dos, jambes etc.)
- Etant lingère, la formation m'a beaucoup appris. Donc pour moi tout a été très bénéfique, dommage de ne pouvoir l'appliquer
- Bonne connaissance des transmissions ciblées
- Assurer des transmissions claires, rapides et complètes des patients
- Trouver les bonnes cibles
- Différences entre cible et macro
- Mieux structurer mes transmissions écrites
- Le choix dans l'intitulé des cibles
- La structuration des transmissions ciblées
- Evolutions dans la profession d'aides-soignants pour les transmissions ciblées
- Saisir correctement le mot « cible » afin d'amener vers les données, puis les actions afin d'obtenir des résultats : c'est plus clair dans ma tête

- Pouvoir cibler, synthétiser des informations pour, par la suite, faciliter leur compréhension
- J'ai pu être au clair avec les différents items qui étaient flous pour moi à ce jour (cibles, données Actions Résultats)
- Bonne connaissance des transmissions ciblées
- Avoir une idée précise des cibles à employer
- Savoir cibler les besoins bien précisément et rapporter les données qui correspondent. Cela m'a vraiment bien servi, maintenant il faut le mettre en pratique correctement
- Dans les services par rapport aux transmissions, j'ai des difficultés : cette formation m'a permis d'apprendre beaucoup de choses et donc d'améliorer ma façon de faire
- La bonne manutention des patients pour leur confort et ne nôtre, faire participer le patient
- Bon apprentissage des différentes techniques
- Apprendre à utiliser le matériel existant
- Bonnes postures, bonne manipulation du matériel, mettre en pratique les méthodes et techniques acquises ce jour
- 2 jours de formation seraient bénéfiques
- Remise à niveau de la manutention du patient (postures du soignant et maintien du patient)
- Stage fait sur un jour, nous sommes allés à l'essentiel, la 2ème journée est plus que nécessaire. Manipulation indispensable et pratique sur le terrain importante.
- L'acquisition des techniques de manipulation des malades
- L'importance de la prise du repas
- Notions et connaissances enrichissantes
- Mettre en place rapidement sur le terrain
- Confortation dans ma pratique professionnelle et compléments d'informations concernant la nutrition
- Une information et un outil de travail utile
- Beaucoup de renseignements concernant la dénutrition avec des applications à mettre en place rapidement
- L'importance de l'hygiène buccale
- Diversification et enrichissement des repas
- Comprendre la dénutrition, savoir la prévenir
- Avoir pu traiter différents sujets liés à l'alimentation de la personne âgée et partager nos expériences avec le reste du groupe
- Conseils pratiques applicables de suite
- Apprendre les bons gestes afin d'éviter les accidents lors de manutentions (ex : lumbago pour le confort
- Economiser son corps pour travailler plus longtemps
- Etude de cas réels et mise en pratique
- Mieux cerner les mauvais gestes et comprendre comment acquérir les bons gestes en faisant participer le patient
- Techniques de déplacement d'une personne
- Techniques de manutention
- Pouvoir soulager mon corps et éviter certains efforts
- A ne pas faire mal aux patients mais également à nous même
- Manipulation d'un patient
- Compréhension du stress, méthodes et moyens donnés facilement transposables.
- Savoir reconnaître les causes du stress, les identifier et les gérer.
- Des exercices de détente facilement applicables, une connaissance de sa propre personnalité, des outils pour améliorer la communication en équipe.
- De l'écoute, de la compréhension, absence de jugement et des moyens pour évacuer le stress rapidement.
- Bonnes méthodes faciles à utiliser au travail comme à la maison ; écoute et compréhension de la part de la formatrice.
- Nous avons reçu beaucoup de conseils, de moyens pour évacuer notre stress et les tests sont très intéressants.
- Comprendre son stress et trouver des clés pour le détecter et le combattre.
- Les échanges entre les différents participants, le partage d'expérience, mieux se connaître soi-même.

- Cela m'a aidé à identifier les signes de stress, mes agents stressants et comment pouvoir se ressourcer, mieux se connaître.
- Comprendre les agents stressant au quotidien afin de les gérer au mieux.
- M'a permis d'identifier les signaux d'alerte que m'envoie le corps et m'a donné les techniques pour éviter qu'il ne devienne chronique.
- Ce stage m'a permis de prendre conscience des conséquences causées par le stress, les moyens à mettre en œuvre (petits exercices) – Stage très bénéfique.
- Les méthodes de travail et la pratique
- Apprendre un peu plus l'activité lingerie, déchets et bio nettoyage
- Bonne formation, comment faire la désinfection d'une chambre
- Prise de conscience d'avoir des supports pour évaluer concrètement la douleur
- Notions théoriques sur l'abord et la prise en charge psychologique du patient
- Prendre conscience que la douleur est à évaluer régulièrement pour permettre aux patients d'obtenir des résultats satisfaisants
- Comprendre la douleur, utilisation des méthodes médicamenteuses et non médicamenteuses, indication et contre-indications
- Prise de conscience de l'importance de pratiquer les évaluations de la douleur et de les transmettre pour mettre un traitement en place de façon efficace et de la réadapter en cas de besoin
- Réponses à toutes nos questions le jour même ou rapporté le lendemain, noter la douleur, l'évaluer, savoir la détecter par rapport à différents supports, information sur les conséquences de traitement, voire traitements non appropriés, transmettre du réconfort par le toucher, la parole, et faire accepter différents traitements
- Mieux gérer les situations de prise en charge de la douleur, la reconnaître et transmettre
- Remise à niveau, une ouverture vers différentes méthodes
- Le poids du CLUD et des protocoles qui sont bien sûr le pilier pour pouvoir faire tout ce travail/projet
- Apports théoriques suffisants et adaptés, l'importance des grilles d'évaluations pour pouvoir aller plus loin
- Interactivité, partage d'expérience, différentes taches, besoin de s'affirmer, maltraitance ou bientraitance du personnel, priorité du résident, travail en binôme
- Partage d'expérience, appui proposé, priorité de s'occuper des résidents
- Echanges inter-établissements sur les pratiques professionnelles
- Echanges au sein du groupe
- Beaucoup de dialogue entre les groupes, très enrichissante
- Les outils par rapport à la gestion du stress, le règlement des conflits
- Compréhension et échanges des différentes fonctions de nuit ainsi que des comparaisons inter établissements
- Ce qui m'a plu : les rapports conflictuels qu'on rencontre avec le jour, c'est un point important qui a été très bien développé
- De communiquer avec la direction et le personnel
- Les échanges entre les différentes personnes et statuts. Pratiques : massages, maquillage
- Apprentissage du toucher, du massage, de la mise en valeur par le maquillage d'une personne
- Acceptation de "l'autre" tel qu'il est et ne pas vouloir le "transformer"
- Apprentissage du respect de la personne qui est en face de nous
- Les échanges entre les professionnels, le savoir faire, le savoir être
- Pouvoir utiliser les moyens donnés afin d'aider à embellir et à pouvoir s'apprécier dans la vie de tous les jours
- Apprentissage des gestes qui apportent un "mieux être" à l'autre
- Le service
- Un meilleur service
- Se mettre au niveau de la personne âgée, se mettre au service des personnes âgées
- Préserver au maximum sa santé physique
- C'est d'avoir appris à bien manipuler les résidents
- Préserver son dos et apprendre les bons gestes
- Préserver son dos
- Connaître la définition des soins palliatifs

- Connaissances générales sur les soins palliatifs
- La relation avec le patient, le toucher, les soins
- Accompagnement de la personne en fin de vie et de son entourage
- La relation d'aide et comment faire face à la souffrance des proches. Les soins. La personne malade et ses besoins
- Transcrire à partir d'une information (problème) dans les différents critères de transmissions ciblées
- Acquérir une "façon" correcte et compréhensible de transcrire des informations
- Comprendre la différence entre cible et données, l'importance de former une cible, l'importance de l'efficacité des transmissions ciblées lorsqu'elles sont bien synthétisées, difficultés à bien trouver la cible
- Cela m'a permis de mieux comprendre la fiche des transmissions ciblées
- Apprendre à mieux structurer et à synthétiser nos comptes-rendus
- Nous avons plus de vocabulaire pour nommer les cibles, nous avons appris à synthétiser, on a pu dialoguer avec les autres filles de différents services, partager nos avis
- La méthodologie d'utilisation des transmissions ciblées et connaissance des nouveaux supports mis en place en CH
- Mieux cibler les besoins en vue de les mettre dans les bonnes colonnes (cibles-données-action-résultats)
- Pratiquer sur des cas concrets les transmissions ciblées
- De faire des cas concrets permet de mieux comprendre et de nous faire réfléchir et de visualiser les transmissions ciblées
- Trouver la bonne appellation de la cible
- Arriver à mieux formuler et être plus explicite
- La méthodologie des transmissions ciblées, les cas concrets et surtout le lien avec "le terrain"
- Méthodologie, va permettre d'améliorer la qualité des transmissions ciblées écrites (déjà utilisées dans le service mais pas au mieux)
- Cela nous permet toujours d'avancer, d'évoluer
- Cela nous permet d'apprendre les erreurs commises dans nos comportements de tous les jours alors que par acte de bienveillance sans le vouloir on effectue des maltraitances
- Me remettre en question pour le bien être des résidents
- On pratique de la maltraitance sans s'en rendre compte
- Revoir les aspects de bientraitance que l'on oublie par l'automatisme, reconsidérer les personnes âgées dans leur lieu d'habitation
- Remise en question, suis-je toujours bientraitante ?
- Cela m'a permis de me remettre en question car je pense que quelquefois, on pratique de la maltraitance sans qu'on s'en aperçoive
- Ecriture à la fin du stage d'un guide de travail
- Ce stage m'a permis de me rendre compte que beaucoup de nos gestes, de nos paroles sont de la maltraitance. On est continuellement confronté à la maltraitance. Une remise en question
- Formation qui m'a permis beaucoup de réflexion et de remise en question
- Etre plus à l'écoute du patient, savoir se remettre en cause plus régulièrement
- Stage qui peut être appliqué dans n'importe quel service
- Acquisition de méthodes facilitant la relation avec les patients : mise en confiance et proximité
- J'ai appris à masser et comment le faire. Comment se positionner pour effectuer le massage de façon ergonomique
- Approches des différentes techniques adaptées selon le "type" de patient. J'ai appris beaucoup de choses qui vont m'aider davantage dans la relation avec le patient.
- Apport de bien-être, moyen d'entrer en contact avec le patient et de soulager les maux du corps (et donc l'âme)
- Prendre son temps, ne pas vouloir toujours réaliser les massages en entier, n'en faire qu'un peu si pas le temps plutôt que rien du tout
- Contact avec la personne soignée
- Prendre confiance en soi
- La douche, le contact avec la personne
- Cette formation m'a appris à aborder les personnes âgées différemment

- Remise en question, rappel des valeurs, du respect de la personne démente. Modification de certaines mentalités et comportements
- Approche de la personne démente et sa prise en charge, la gérer du mieux possible
- Un peu de théorie et de la pratique
- Cela m'a permis de prendre en charge les personnes âgées différemment
- Formation dynamique. Beaucoup de cas concrets. Des outils simples à utiliser
- Une formatrice passionnée qui a su rendre ce stage vivant
- Avoir compris cette maladie et de mettre en pratique ce que j'ai appris
- Avoir un meilleur contact avec les résidents. Savoir comment répondre à leurs questions. Pouvoir les rassurer, les aider
- Une meilleure prise en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer à l'avenir
- Pour une meilleure prise en charge de la personne démente. Avoir des outils. Avoir pu étudier des cas concrets
- Le vécu de la formatrice
- Les "outils" pour se comporter de façon adéquate avec un malade Alzheimer et pour avoir un vocabulaire adapté
- Connaître la prise en charge de la maladie d'Alzheimer
- Beaucoup de réponses par rapport au comportement à adopter face à une personne atteinte de la maladie Alzheimer
- Parler des différentes pathologies. Travailler sur un cas concret
- Les connaissances des différentes pathologies en psychiatrie
- La demande de nos besoins. Les explications très claires et imagées
- Révision des pathologies en milieu psychiatrique
- Les rapports entre les collègues, échanges très enrichissants, remise en question pour le comportement de certaines pathologies
- Les rappels des mécanismes de défenses, les différentes pathologies rencontrées dans nos divers services
- Cas concrets, imagés, expérience personnelle
- Les échanges de cas concrets qui nous amènent à mieux comprendre le comportement des patients malades
- Un vécu. Des connaissances et richesses professionnelles
- Cela m'a permis d'adopter les bons gestes envers moi et le résident. Pour sa sécurité et la mienne, que ce soit pour les positions du résident, le lever, coucher etc…
- Avoir une connaissance des gestes et des postures pour installer les résidents
- Faire des manutentions sans se faire mal et dans le confort pour les résidents
- A permis de revoir ce qui a été fait lors des précédentes journées
- Manipuler avec attention nos résidents tout en se préservant pour pouvoir accomplir au mieux notre travail dans la durée
- La pratique de la manutention est utile et pratiquée tous les jours à la maison de retraite donc formation positive
- Très bonne remise à niveau
- Apprendre à protéger son dos. Apprendre à se détendre
- Comment ne plus se faire mal lors des transferts de charges lourdes
- Approfondissement des méthodes enseignées lors du précédent stage
- Approche de la maladie, découverte des différentes méthodes d'accompagnement, autre vision de la maladie
- Comportement professionnel à adopter, les spécificités et mécanismes de la maladie d'Alzheimer
- Pouvoir être aidé et apprendre avec l'expérience, les vidéos
- Approche avec les résidents Alzheimer
- Savoir quelle approche avoir avec un résident atteint de la maladie, adapter au cas par cas
- Etre aidé par de plus amples informations
- Comportement à adopter, mieux comprendre la maladie
- Meilleure compréhension de la maladie
- La remise à niveau
- Un rafraichissement des connaissances bien utiles pour certaines choses

- Se familiariser avec les sigles. Revoir les bonnes pratiques d'un soin
- Révision des compétences techniques. Nouveauté par rapport aux nouvelles normes exigées
- Remise à niveau
- Nouvelles précautions standards. Rappel sur les infections associées aux soins
- Clarification très nette de la notion de la bientraitance/maltraitance
- De se remettre en question au quotidien
- Pouvoir parler librement des difficultés que l'on rencontre au quotidien
- Le partage des connaissances entre les différents professionnels
- Montrer les différentes formes de maltraitance
- Permet un rappel par rapport à ma formation d'ergo, notamment par rapport à la négligence (passive surtout) sur le vocabulaire à employer
- Echange avec le formateur / débat entre nous
- Petite « piqure de rappel ». Cette formation permet de garder « la cap », elle m'a conforté dans ma pratique professionnelle
- Une nouvelle vision des choses dans la prise en charge de la personne âgée en tenant compte de sa dignité et en la respectant telle qu'elle est
- Méthodes R.A.B.C.
- Ce stage m'a permis de découvrir les différents rôles dans le métier de lingerie, étant nouvelle dans la profession
- Faire le lien entre les employées de la lingerie et les services de soins. J'ai vu le fonctionnement de la lingerie et buanderie que je ne connaissais pas
- Connaissance de la méthode R.A.B.C. Pistes sur la finalisation de l'hygiène
- Complément sur l'hygiène à mettre en plus dans notre pratique
- Interactivité des services. Contenu de la méthode R.A.B.C. Remise en mémoire des règles d'hygiène
- Mettre en place les plannings de ménage. Eviter de circuler avec le linge sale non couvert
- J'ai appris la méthode R.A.B.C. Et le travail effectué par mes collègues qui travaillent en lingerie
- Pour apprendre à mieux communiquer
- Des apports au niveau de l'équipe mais aussi au niveau personnel (mieux se situer, confiance en soi)
- Essayer de prendre sur soi pour mieux communiquer avec les autres
- Les clefs pour bien communiquer en équipe et m'a permis de me remettre en question
- Essayer de discuter un peu plus de ce qui ne va pas avec les A.S.
- Une remise en question, une autre façon et une autre manière d'aborder calmement le dialogue
- Apprendre à gérer le stress suivant la situation et à dédramatiser
- Comment gérer son stress
- Combattre notre stress
- Cela m'a permis d'évaluer mon stress
- Apprendre à gérer l'agressivité et parler calmement
- Les échanges
- j'essayerai de retenir les moyens pour diminuer mon stress
- De pouvoir bien prendre en compte la douleur. De donner du temps aux personnes en fin de vie et de pouvoir renseigner les familles
- Prendre le temps pour chaque personne
- Construire un projet de soins palliatifs dans l'établissement. Valider les compétences professionnelles. Savoir être dans des situations difficiles dans une fin de vie
- Les informations par rapport à la prise en charge de la douleur ainsi que des différentes grilles permettant de prouver la douleur. Pour avoir un apport auprès du médecin (grille algoplus et doloplus)
- Prise en charge de la douleur chez la personne en fin de vie. Prise en charge de la famille
- Je me sens moins démunie face à la complexité des soins palliatifs. J'ai plus confiance en mes capacités de soignante. L'accompagnement me semble essentiel !!!
- Comment prendre en charge un résident en soins palliatifs. Le besoin du résident et de sa famille
- Cette formation m'a permis de mieux comprendre le comportement du médecin face à certaines circonstances devant la douleur du patient alors qu'en tant que soignant c'est souvent difficile à accepter
- Faire du mieux que l'on peut
- Prise en charge de la douleur (avec ALGOPLUS), détection de la douleur. L'approche des besoins physiques et psychologiques de la personne en fin de vie ainsi que de la famille. L'écoute

- Toute la partie consacrée à la prise en charge de la douleur a été capitale avec une bonne documentation, beaucoup d'outils à notre portée. Surtout le tableau récapitulatif des antalgiques et délais d'action
- Mieux pouvoir gérer la fin de vie et l'accompagnement avec la famille
- Formation intéressante et bénéfique
- Avoir appris des choses nouvelles que nous n'avons pas mis en pratique jusqu'à présent comme nettoyer à l'ouverture d'une salle d'opération
- D'avoir une bonne utilisation des produits. Lavage des mains
- L'hygiène des mains
- La réalité du travail à effectuer. Les risques éventuels encourus
- Cela m'a permis de revoir des choses. Les risques que l'on peut avoir pendant le travail
- La réalité correcte du travail
- Les protocoles. Hygiène des mains
- A améliorer le travail des ASH et du risque d'infections dû à ce travail
- De nouvelles méthodes de manutention, de découvertes qui m'ont permis de protéger mon dos et surtout d'utiliser mes jambes. Ce stage devrait être fait chaque année
- Apprendre à protéger son dos
- Aider à protéger son dos
- Les manipulations
- Les manipulations
- Les gestes de base en secours sans avoir de matériel
- Mises à jour toujours appréciables et nécessaires même après des formations récentes (2ans)
- Désobstruer les voies aériennes, points de compression, massages cardiaques
- Les apports essentiels de ce stage m'ont tout appris
- Pratique
- La pratique des gestes
- Rappel des gestes d'urgence
- Le fait d'avoir vu la victime inconsciente qui respire et qui ne respire pas
- Avoir les bonnes réactions face aux situations rencontrées
- J'ai appris beaucoup de choses permettant les premiers secours en cas de besoin
- Peut prendre part en cas d'accident et aider les personnes en cas de besoin
- Le fait d'avoir des mises en situations et l'entraide du groupe. Le matériel qu'on a pu tester et s'entraîner
- Connaissances des premiers gestes à faire
- Mise à jour des données par rapport à une ancienne formation
- La pratique
- Savoir quoi faire, comment réagir
- La pratique
- La mise en relation entre la théorie et la réalité du terrain. Les moyens existants ont été utilisés
- Une meilleure qualité de transmissions, beaucoup plus complexe
- Une meilleure qualité de transmissions et un meilleur suivi pour les résidents
- Un regard particulier sur un événement, une méthode synthétique pour percevoir un événement
- Rappels sur la méthodologie du DAR
- Ce stage m'a apporté une bonne transmission de la transmission ciblée
- Ce stage nous aiguille sur l'importance d'être précis dans nos écrits à tous les niveaux avec tout ce que cela implique au quotidien et légalement
- Apport théorique important grâce à l'intervenante
- Acquisition de la méthode des transmissions ciblées
- Savoir se remettre en question. Travailler sur la communication, l'esprit d'équipe
- Dignité, respect
- Travail d'équipe
- Apports sur l'identification des représentations de la maltraitance
- Permettre une remise en question sur ma pratique professionnelle au quotidien
- Maltraitance, bientraitance, les différentes valeurs des personnes et ses besoins
- Définir bientraitance, maltraitance, négligence. Cela nous permet de nous interroger sur notre pratique, de nous remettre en question

- Le fait de pouvoir prendre le temps pour pouvoir soulever un problème personnel avec tout le groupe. « Se poser »
- Le partage et la façon de parler, d'expliquer. La bonne humeur et la diplomatie de la formatrice
- La compréhension des sources de stress. Les outils pour apaiser le stress. Les outils pour éviter les situations de stress. L'échange des expériences professionnelles
- Apprendre à reconnaître son stress et savoir comment le gérer avec les outils proposés par la formatrice
- Diminuer le stress en appliquant les pratiques enseignées lors de cette formation
- Les exercices et schémas permettant de réagir face à une situation et de comprendre sa propre réaction. Elle m'a permis de faire le point sur mon comportement et ma façon d'être
- Plus de connaissances sur certaines réactions et la façon d'être que l'on a juste en regardant les personnes. Avec la façon d'être on peut apprendre beaucoup
- Savoir repérer les situations de stress, quelques moyens pour le faire diminuer. Permet également une autoévaluation de soi et de son travail. Cette formation est très enrichissante
- Les techniques de communication et les connaissances de techniques. Les redites pour revaloriser sa confiance personnelle et professionnelle. Ecoute et échanges
- La relation avec les autres et le partage. Tous les points du soignant, ce que l'on doit faire et ne pas faire. Dire et ne pas dire
- Comprendre d'où vient mon stress et comment le gérer
- Stage relaxant, riche en émotion
- Venir au travail avec son idéal et son expérience en laissant de côté sa colère, son angoisse, sa culpabilité…
- Réponses à beaucoup de questions auxquelles on ne sait pas répondre vis-à-vis des familles, par rapport aux patients sur les différents types de traitements
- Pouvoir aborder les soins palliatifs avec un autre regard. Pouvoir trouver des mots réconfortants pour les patients et les familles. Connaître les différents aspects de la douleur
- La douleur, les traitements administrés mieux compris et pouvant être suggérés aux médecins lorsqu'il y a des plaintes des patients qui ne sont pas entendues parce qu'elles ne sont pas comprises = douleur globale
- Ce stage m'a apporté des techniques et des connaissances à mettre facilement en pratique et d'autres à faire mûrir
- Savoir trouver les mots essentiels face aux familles. Connaître la reformulation pour communiquer avec un patient qui dit qu'il va mourir
- La relation avec l'équipe soignante, familles et résidents
- Trouver les mots face aux familles
- Tout était important mais nous avons ciblé certains points car la formation est trop courte
- Beaucoup plus de réponse par rapport au deuil et à toutes les questions que je le posais
- La reformulation avec le patient
- Cette formation m'a aidé à utiliser l'outil de travail et réorganiser le dossier pour plus de facilitée ainsi que la précision
- Les missions des différents référents (AS, ASH, IDE). Le nouveau support établi pendant le stage qui me donne plus envie de le remplir
- L'amélioration du support mieux structuré pour apporter une amélioration au quotidien de travail
- L'apport essentiel que j'ai pu acquérir dans ce stage c'est le remaniement du support
- Une meilleure prise en charge des résidents, les satisfaire aux mieux
- Permettre d'élaborer correctement un projet de vie et d'accompagnement avec les outils nécessaires au sein de mon service en vue d'une meilleure prise en charge du résident
- Ce stage m'a permis de comprendre l'intitulé du projet de vie et me permet de mieux le remplir et d'agir
- Reprise des documents déjà existants et l'amélioration du document. Explications des Items avec des cas concrets de notre EHPAD
- Amélioration du support, tenue exacte et d'utiliser des cas concrets et d'évaluations
- La remise en ordre des documents utilisés pour le projet de vie personnalisé. Ils sont beaucoup plus clairs et faciles à remplir
- Le support me parait approprié pour faire une bonne recueille de données auprès des résidents
- D'avoir bénéficié de cas concrets pour pratiquer les gestes d'urgence (pratiques différentes et adaptées au service de gériatrie)

- Tout ce qui a pu être dit est essentiel dans notre métier ainsi que dans notre vie quotidienne, pratique et théorie intéressantes
- Comment se conduire en cas de présence d'une victime (gestes d'urgences) ou face à un résident agité par exemple
- Outils dans le cadre des gestes d'urgence (réactualisation)
- La partie pratique a été très intéressante dans la réactualisation des acquis anciens. L'échange avec une autre maison de retraite a été appréciable
- De pouvoir assurer une urgence quelque soit la situation dans l'établissement, d'avoir des gestes très professionnels, de savoir réagir de manière rapide à une situation imprévue
- Une meilleure compréhension des troubles du comportement de la personne âgée. Exercices de mise en pratique des premiers secours
- Compréhension des pathologies. Rappel des gestes d'urgence
- Toutes les conduites à tenir en cas d'urgence même si la 3ème journée aborde plutôt les connaissances des pathologies
- Application des gestes d'urgence. Approfondissement théorique des maladies psycho gériatriques
- Approfondir les méthodes d'hygiène et vérifier point par point ce qui doit être fait
- Remise à niveau sur certains points. Corriger les idées reçues
- Piqure de rappel sur certaines choses mais on apprend beaucoup également
- Bonne prise de conscience
- Le lavage des mains et les solutions hydro alcooliques
- Plus de connaissances
- Précautions standards. Echanges sur les pratiques, la technique
- Mieux connaître les résidents pour mieux gérer l'agressivité
- Comprendre les pathologies et les réactions agressives associées
- Réflexion personnelle et professionnelle par rapport à la gériatrie et les troubles du comportement et la violence en générale. Réflexion sur mes pratiques professionnelles
- Le partage, la discussion, la connaissance des pathologies et mieux comprendre l'agressivité et la violence
- Comprendre les mécanismes qui amènent la violence afin de minimiser ou de la limiter. Apprendre à gérer l'agressivité du quotidien
- Meilleure prise en charge des patients et résidents. Nouvelles pistes à proposer à l'équipe pour gérer au mieux les différents problèmes liés à la violence et l'agressivité
- A mieux savoir gérer l'agressivité des patients âgés ayant une bonne connaissance de certaines pathologies liées à l'âge
- La connaissance des démences et certaines pathologies psychiatriques qui permettent une réaction adaptée
- Connaissances des différentes pathologies, manière d'agir face à ces pathologies, partager les avis des autres services
- A mieux pouvoir détecter des signes de violences chez la personne âgée ainsi que de faire en sorte de ne pas arriver à ce stade là si possible et de mieux faire face à une situation de violence
- Gérer les situations d'agressivité et prévenir l'usure professionnelle suite aux actes d'agressions
- Apprendre à différencier les attitudes et mimiques des patients afin d'éviter ou de se protéger des gestes agressifs voir violents
- Prise de conscience de la limite bientraitante /maltraitance par l'équipe
- Etant nouvelle dans la résidence cela m'a permis de savoir si les pratiques étaient habituelles (en cas de mauvaises pratiques…) ou si je n'avais pas reçu les bonnes consignes (mauvais encadrement)
- Remise à jour de certaines connaissances (maltraitance, bientraitance). Une ouverture d'esprit
- Se situer personnellement par rapport à la maltraitance. Se remettre en question. Se donner les moyens d'avancer et de changer les choses
- La confiance. Remettre en questions les gestes. La dignité de la vie quotidienne. L'humilité
- D'apprendre un peu plus sur la maltraitance chose que je ne savais pas trop avant
- Se remettre en question par rapport à nos méthodes de travail
- Remise en question par rapport à notre quotidien professionnel
- Apprendre les bonnes positions pour éviter les accidents ou les douleurs musculaires, notamment du dos
- M'a appris à bien positionner et protéger mon dos

- J'ai appris à lever, coucher les personnes comme je n'avais jamais appris. J'ai beaucoup apprécié
- Les apports essentiels de ce stage sont de manipuler et redresser les personnes et les transferts
- Manutention, machine, verticalisateur, soulève malade, alèse de transfert
- Apprentissage aux déplacements des résidents et ne pas me faire mal
- Ce stage a permis d'apprendre les gestes pour protéger mon dos. Utile au moment des changes et des chutes
- Les techniques de manutention (pour préserver son dos)
- Les bons gestes et bonnes postures
- Le savoir faire pour ne pas se faire mal au dos et pouvoir mobiliser les résidents
- Ce stage m'a apporté un bon perfectionnement de mas acquis, m'a permis d'acquérir de nouvelles connaissances, de corriger et de rectifier des erreurs, de bien adapter les postures à mes gestes lors de la manutention
- Des clés pour aboutir à des solutions. Permettre d'exprimer des cas concrets et d'en débattre afin d'enrichir notre expérience
- La communication entre les personnes (collègues). Comment s'exprimer et pouvoir dire les choses (se positionner)
- Reprise des compétences des professionnels. Travail en équipe : comment, pourquoi ? Jeux de rôles
- Savoir gérer une équipe : trouver des solutions adaptées pour régler des conflits d'équipes. Se centrer sur la personne soignée pour remettre le soignant à la réalité des faits
- Redéfinition des valeurs / EHPAD / Fonction IDE / Equipe
- Des pistes de réflexion. Des outils auxquels se référer en cas de besoin
- Beaucoup de techniques pour ne pas se faire mal
- Nouveau matériel
- Se protéger
- La connaissance de nouveaux matériels nous facilitera le travail
- La manutention des malades en les sécurisant et en protégeant notre dos
- La manutention des malades en situation
- Les rappels sur les connaissances, vieillissement de la personne âgée. Le positionnement professionnel
- Conséquences relationnelles du processus de vieillissement. Une approche assez complète pour comprendre le comportement des résidents au sein du collectif
- Connaissance du comportement et des différentes pathologies de la personne âgée
- La réflexion sur le positionnement professionnel
- Plus de connaissances sur la personne âgée, le vieillissement, la famille mais surtout le positionnement professionnel
- La personne âgée dans sa globalité avec les difficultés que l'on peut rencontrer en fonction des différentes pathologies
- Les données réelles sur la gériatrie (pathologie, concept, besoins, etc.)
- Positionnement professionnel
- Apports théoriques
- Savoir se positionner au sein d'une équipe. Respect de chaque grade dans l'équipe
- Théories (peut-être en trop grande quantité)
- La relation d'aide. Le côté pratique
- Bases théoriques
- Connaissance de la personne âgée, de sa famille. Comportements à tenir pour les professionnels
- A préserver mon dos
- Les bons gestes
- Pour moi cela a été une révision de savoir bien manipuler les différents soulèves malades
- Rappel de toutes les techniques de manutention
- Pouvoir préserver son dos et les autres parties de mon corps le plus longtemps possible tout en continuant à être efficace dans mon travail
- Savoir tous les gestes
- Préserver mon dos le plus longtemps possible
- Bon apport sur la méthode d'HEIMLICH. Bonne révision sur les constantes vitales. Bonne remise à niveau sur le massage cardiaque
- La formation m'a appris à réanimer des personnes ou à sauver des vies

- Méthode HEIMLICH, massage cardio pulmonaire + utilisation de défibrillateur
- Une bonne révision de certains gestes, la découverte de défibrillateur
- Acquisition des méthodes de réanimation pour soi même et pour ma profession
- La formation est très bien présentée et bien structurée donc intéressante
- Remise à jour et rappel des bons gestes par rapport à un très vieux BNS
- Cela m'a apporté confiance en mes gestes et de l'assurance
- Faire face à des fausses routes au réfectoire. Sauver des personnes en arrêt respiratoire. Que faire en cas de malaise
- Savoir alerter, décrire des situations. La méthode HEIMLICH
- Nous avons appris énormément de choses, apprendre à se servir du défibrillateur. Beaucoup de situations que nous avons l'occasion de rencontrer dans notre travail (arrêt cardiaque, malaise)
- Stage bénéfique puisque 1er stage
- Mieux appréhender cette maladie ainsi que les troubles qui s'y rapportent et apprendre à mieux réagir face aux patients atteints de cette pathologie
- Apprendre la patience et privilégier le relationnel et le toucher
- Petits moyens techniques ou relationnels pour améliorer ma prise en charge
- Une meilleure prise en charge de la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer en fonction de certains symptômes
- Le but est de se perfectionner et de savoir réagir envers une personne qui a la maladie d'Alzheimer
- Mieux comprendre la maladie. Une meilleure prise en charge des patients
- Beaucoup de témoignages des familles. Utiles pour mon projet de travailler dans une UVP
- Certaines méthodes à adapter pour le bien être des patients
- Me permettre de me conforter dans une démarche : de donner encore plus de ma personne
- De mieux connaître la maladie et de progresser dans mon travail au quotidien
- Les premiers gestes de secours pour sauver une vie
- Une bonne remise à niveau, la pratique du massage cardiaque
- Bonne remise à niveau ! Remise de dossier complet et pédagogique
- Remise à niveau des nouvelles lois et les changements
- Une bonne remise à niveau
- Une bonne remise à niveau et surtout les petites choses qu'on a oubliées
- Un très bon rappel
- Pratique bouche à bouche / massage cardiaque – Mise en situation – rappel législation – importance de l'alerte
- Remise à niveau des gestes d'urgence
- Ce stage m'a permis de revoir ce que j'avais déjà appris mais aussi de rectifier les mauvaises postures et la prise en charge de la personne
- Comment préserver mon dos lors des transferts sans faire de mal aux personnes âgées
- De protéger mon dos, d'utiliser le matériel
- Apprendre de nouvelles techniques qui ont peut être oubliées pendant toutes ces années
- De nous protéger et de faciliter le travail
- Pouvoir mieux mobiliser les personnes avec plus de faciliter sans leur faire mal et sans nous faire mal
- Une bonne piqure de rappel. De pouvoir approfondir mes connaissances. De pouvoir mieux me préserver
- La méthode, la coordination des gestes, l'apprentissage de bons gestes
- De nous protéger et de faciliter le travail
- Première approche du toucher dans les soins
- L'approche d'une nouvelle technique relationnelle
- Améliorer le toucher relationnel, appliquer au travail et dans la vie de tous les jours les enseignements
- Des gestes plus précis pour apporter bien être à nos résidents dont la méthodologie nécessaire pour effectuer un soin bien être
- Contact physique et bien être du résident
- Méthodologie, ressenti personnel pour pouvoir donner
- Adaptation à des situations professionnelles
- L'approche avec les personnes à soigner
- Un contact différent avec les résidents, un bien être à apporter au résident et autres personnes

- Le stage va me permettre d'améliorer ma façon d'approcher les résidents
- L'approche et la relation avec les résidents
- Améliorer les attentes des résidents
- Documents et savoirs de l'intervenant
- Nouvelle organisation pour un meilleur service
- Peut être réalisable (réorganisation du service)
- Savoirs de l'intervenant
- J'ai appris beaucoup de choses très intéressantes
- Le service des assiettes, présentation de la table, attitude en salle à manger
- Très bien mais des choses sont difficiles à mettre en pratique dans le service
- Bon apport pour le service en salle
- Ne pas presser le résident au moment du repas, communiquer, être objectif
- La prise de conscience qu'il y a des efforts à faire
- Temps de repas, amélioration des serves alimentaires, échanges avec les collègues
- Connaissance sur le service à table, façon optimum pour le service
- Améliorer la prise en charge de nos résidents, le repas est un moment très important pour eux, à nous de leur faire passer d'agréable moments dans leur vie
- Il nous a permis de remettre le point sur le moment du service, c'est un moment privilégié dans la journée du résident, il faut donc penser à l'améliorer
- Formation intéressante mais plus basée sur le cycle restaurant en salle moins sur restauration en MDR
- Comment prendre soin des personnes âgées et comment réagir dans certaines situations (maltraitance, agressivité ou autre). De mieux savoir communiquer avec une personne âgée agressive
- Notion de bientraitance ainsi que le toucher et les massages
- Massage à mettre en application. Sommes-nous maltraitant ou pas, la bienveillance (comment définir les termes). Echange avec les collègues d'autres établissements
- La bientraitance très bien expliquée et de très bonnes techniques d'approches de la personne
- Etre plus dans le prendre soin que le soin propre envers le résident
- La combinaison entre les 2 jours plus théoriques avec Madame NOT et les 2 jours plus pratiques (le toucher avec Madame LE GOFF
- J'ai appris à faire des massages et de se prendre le temps malgré les contraintes du travail exemple : malgré l'absence de personnel, offrir du confort aux résidents
- La formation sur le toucher me sera très utile. La bientraitance m'a beaucoup appris sur le soignant et la difficulté qu'elle peut avoir
- Ce stage m'a conforté dans mon choix professionnel (AS) et dans ma pratique
- Améliorer et mettre en pratique
- Comment réagir à l'agressivité
- Apporter une meilleure communication entre les différents intervenants au sein de la structure
- Communication (résident-famille), comportement face aux troubles du comportement, écoute (résident-collègue-famille)
- Formation très importante et nécessaire pour la continuation de mon travail
- J'ai pu échanger avec d'autres collègues la manière dont elles approchent les patients avec des troubles du comportement
- Savoir comment réagir face à des situations où le résident est agressif ou dément
- connaissances sur comment réagir face à l'agressivité, sur notre construction psychique. Très utile pour notre vie professionnelle
- L'ensemble des sujets abordés
- Mieux comprendre les résidents
- Plus de compréhension des résidents
- Mieux comprendre la pathologie des patients et de pouvoir mieux mettre en place une bonne prise en charge
- Mieux comprendre les résidents et avoir une autre approche. La connaissance des maladies
- La réflexion apportée par rapport aux troubles du comportement
- Formation très intéressante riche pour les connaissances personnelles et pour travailler auprès de ces personnes
- Le toucher de la personne au moment de la toilette

- Le toucher : approche différente – les différents auto-massages (mains – épaules – pieds – nuque – trapèzes – omoplates – bras – jambes)
- Améliorer le toucher des résidents sans prendre plus de temps
- Avoir une autre approche avec le toucher et procurer une sensation de détente
- Avoir une autre approche de la toilette “toucher“
- Approfondir ou acquérir des connaissances par rapport au toucher relationnel
- Nous avons beaucoup appris sur le toucher et sur la confiance de la personne qui le reçoit
- Le toucher de la personne avant et pendant la toilette
- Le toucher de la personne au moment de la toilette
- Apprendre à passer plus de temps avec le résident
- Les automassages et le toucher des résidents
- Avoir appris le toucher qui est essentiel à l’approche du résident
- Une autre approche de la toilette et du toucher
- Rappel fondamental de notre fonction au sein d’un EHPAD
- Je n’ai pas choisi ce métier par hasard, j’ai des compétences et Chantal la formatrice a su m’en faire prendre conscience
- Redynamiser le personnel soignant parfois malmené par les pratiques quotidiennes des directions et mettre en avant son éthique dans le soin dispensé aux personnes âgées
- Stage très intéressant
- Le récapitulatif sur le “prendre soin“. Les échanges entre professionnels
- Bonne approche et bonne écoute de la formatrice
- Beaucoup de discussions avec les autres établissements (échanges)
- La définition dans tous les sens de “respect“ de la personne âgée
- Pour pouvoir respecter la personne âgée il faut que le soignant se respecte lui-même et soit respecter par l’institution où il travaille et par ses collègues
- Le rappel des priorités professionnelles
- Prise en charge de la personne âgée par rapport aux soins, bien complète et instructive surtout sur le plan relationnel
- Les expériences acquises par les formateurs apprennent et rassurent les choix du métier et donnent de l’espérance par rapport à ce que l’on veut donner aux personnes
- L’accompagnement et la relation avec la personne atteinte de la maladie d’Alzheimer. Le toucher massage. Les soins palliatifs. L’expérience transmise par l’équipe (le groupe) et les différents intervenants (les formateurs)
- Etoffer son expérience et intégrer de nouvelles notions surtout par rapport à la maladie d’Alzheimer
- Riche en échanges, en documentations et surtout en anecdotes. Le professionnalisme des intervenants. Très bon contact
- Les échanges entre tous les participants, le vécu, les ressentis de chacun et l’intervention de “bons professionnels“ et non des profs ou cadres sans expériences dans le domaine
- De nouveaux bagages et surtout une autre vue sur la maladie. Un grand réconfort par rapport au vécu professionnel
- Certains points abordés ont été des rappels qui m’ont souvent permis de me ressourcer suite aux différents échanges. J’ai aussi beaucoup appris sur la maladie d’Alzheimer et déjà appliqué en mettant plus de conscience dans les moments partagés avec les personnes
- Apprendre à communiquer par la musique ou par un instrument de musique (percussion)
- Des techniques pour entrer en communication avec le résident. Laisser libre cours à son expression. Ne pas anticiper les capacités à faire ou ne pas faire des résidents
- Les techniques (les diverses étapes)) pour créer un atelier psychomusical
- La structuration pour faire l’atelier. La pratique dans l’établissement puis le dernier jour, voir ce qui n’allait pas
- Repartir avec des outils concrets pour mettre en place un atelier et prendre confiance en soi
- Apprendre des techniques de musicothérapie
- Travail de groupe. Assimiler les gestes et postures enseignées. Améliorer la prise ne charge par la suite en s’aidant des techniques apprises. Savoir ses limites
- Nouvelles techniques de manutention + récapitulatif des techniques
- Beaucoup de choses et de pratiques que je ne connaissais pas avant

- Je n'avais jamais appris les techniques ni même les postures à adopter donc tout été très bien et compréhensif
- Le stage m'a permis de corriger et améliorer les gestes et postures pour une meilleure prise en charge de la personne âgée
- Beaucoup de techniques indispensables et une bonne ambiance. Très simple et compréhensif pour tous
- Cela m'a permis d'apprendre les gestes et postures importantes pour ne pas faire de mal à moi et aux résidents
- Nous aider à protéger le dos et aussi les personnes âgées
- Mise en pratique facile sur le terrain
- Cela va compléter mon savoir faire
- Permet de bien apprendre à bien faire. Très bien
- De pouvoir en toutes circonstances savoir ce qu'il faut faire et les méthodes à appliquer
- Très bien
- Remettre à niveau tous les différents stages d'hygiène car beaucoup de lacunes
- Etre au clair avec les soins palliatifs, savoir gérer les situations avec les familles et les patients
- Aide et un rappel sur la façon d'aborder une personne en soin palliatif. Aide sur la façon de répondre au patient et à sa famille
- D'avoir développer les piliers essentiels pour améliorer l'accompagnement du patient en fin de vie
- Savoir faire face aux difficultés liées à l'accompagnement en fin de vie
- Moins d'appréhension pour accompagner une fin de vie. La communication avec la famille
- Echanges entre différents services. Révision des différents stades de la mort, différents stades de la maladie grave
- Savoir accompagner « correctement » les personnes en fin de vie. Etre à l'écoute
- Relationnel famille/patient/soignant
- Expérience de la formatrice. Diversité d'exemples donnés par les autres stagiaires
- Personnel divers : IDE, AS, Psychologue, Psychomotricienne de différents services pour parler des expériences de chacun, mais aussi comment prendre en charge une personne lors de la maladie. Un médecin aurait été bienvenu pour nous parler du médical et de se qu'il en pense
- Beaucoup d'échanges dans le groupe avec la formatrice qui a été à notre écoute
- Mieux cerner les attentes du patient par rapport au soignant (réponses, prise en charge). Egalement mieux cerner l'état psychologique, psychique du patient lors de l'annonce de la maladie
- Les échanges avec le groupe
- Beaucoup d'échanges au sein du groupe par rapport aux situations vécues dans nos services
- Mis en commun des différentes expériences professionnelles
- Parler et partager notre vécu de professionnel, d'humain en face de nos patients
- Le partage de l'expérience professionnelle de chaque participant
- Les échanges entre les participants
- Approche théorique très enrichissante de même que les exemples donnés
- La prise en charge de la 1ère à la dernière cure. L'alimentation, les effets secondaires
- Acquisition de nouvelles connaissances sur la pathologie et la prise en charge des patients
- Meilleure connaissance des traitements, des effets secondaires. Savoir donner les conseils importants lors de la sortie
- Les échanges
- Les différents traitements et complications. Les effets secondaires des traitements. Le rôle des soignants, précautions et conseils pour la personne soignée (alimentaire…)
- Découverte, approfondissement des différents traitements contre le cancer. Quoi faire avant, pendant et après le traitement
- Nouvelles connaissances pratiques et rappel théorique sur les produits de chimiothérapie utilisés
- Découverte de la prise en charge d'une personne atteinte d'un cancer
- Mieux connaître les traitements proposés aux patients (+ leur parcours thérapeutique) et la façon concrète de leur présenter la maladie. Parler de notre pratique et les questions qu'elles suscitent pour aborder la maladie cancéreuse avec le patient
- Les échanges et les situations réelles
- Les apports essentiels de ce stage sont la liste des cibles et la différence entre macrocibles et cibles. Etablir un plan pour les macrocibles

- Je sais mieux différencier les macrocibles et les cibles, éviter les écrits inutiles et répétitifs. Acquisition de nouvelles cibles et meilleure utilisation de celles-ci
- Améliorer les écritures sur les feuilles de transmissions ciblées afin d'éviter la double écriture
- Remplir correctement les fiches de transmissions ciblées
- Faire des transmissions écrites correctes mieux les structurer. Utilisation de la bonne terminologie concernant les cibles
- Formulation des transmissions ciblées. Etre moins répétitif dans les documents mis à disposition
- L'organisation du D.A.R. pour structure des transmissions exploitables
- M'a permis de voir que dans l'ensemble les transmissions ciblées apparaissent déjà dans les dossiers de soins. Supports écrits comme la méthodologie d'utilisation des TC me sera utile
- Les échanges entre les différents services sont très intéressants
- Améliorer en service les transmissions écrites ciblées en respectant les D.A.R.
- Une nouvelle méthodologie de rédaction des transmissions
- Remise en question sur l'utilisation personnelle de l'outil surtout dans la formation, échanges interactifs groupe/animateur
- Préciser les cibles, éviter la perte de temps dans la rédaction des TC en ne notant que l'indispensable au bon endroit
- Pouvoir participer et faire participer le ou les résidents dans une activité autre que le côté soin paramédical ou toilette
- Une autre vue de la musique
- Tout est intéressant mais surtout la pratique, pratique d'instruments, essais d'ateliers, exemples…
- Faire avec les résidents autre chose que les soins au quotidien, établir une relation privilégiée avec eux
- Le rythme, l'adaptabilité au quotidien
- La structure et la mise en place d'une table
- Les accords de couleurs. Les liens visuels
- La mise en pratique de la théorie. Les mises en scène et leurs corrections
- L'aide à la décoration de l'établissement vue avec d'autres yeux
- Apprendre des bases et des techniques de décoration
- Prise de conscience par rapport à l'encadrement de l'élève. Questionnement, remise en question
- Prise de conscience quant à l'investissement des soignants pour une prise en charge de l'étudiant, surtout en adhérant à la pratique réflexive
- Le stage a permis de bien déterminer le rôle d'un tuteur et m'a éclairé sur l'accompagnement d'un étudiant et sur le porte folio
- Eclaircissement sur l'utilisation du porte folio. Définition du tuteur, ses rôles et ses missions
- Le rôle propre du tuteur. L'importance du tuteur. L'importance du porte folio
- Le fait que l'on doit adopter une pratique réflexive par rapport au soin effectué par l'élève pour lui permettre d'évoluer
- Bien définir le rôle du tuteur. On a des éléments, des pistes pour mettre en pratique dans les services
- Un meilleur encadrement des élèves infirmiers
- L'importance du rôle de tuteur, d'encadrant au regard de la formation. Remaniement interne à mettre en place pour un meilleur accueil des élèves
- Donne des pistes à appliquer rapidement dans notre pratique. Explications du porte folio
- Exercices sur la prévention des chutes. Conseil postural pour éviter le mal de dos
- Une nouvelle approche envers les résidents et pour nous même
- Acquisition de différentes techniques de manutention, inconnues jusqu'à cette formation, qui permettent aux soignants de soulager leur dos
- Mettre en pratique les gestes appris sur le terrain
- Faire participer le résident avec des mouvements simples qui faciliteront les transferts, retournements etc…
- Sécurité des résidents. Eviter les erreurs de manutention
- Mieux manipuler les résidents et le bien être du personnel
- Révision des techniques de retournement, redressement, transfert lit fauteuil, fauteuil lit
- Des postures et des gestes appropriés à l'exercice de ma profession
- Les positions acquises pendant ce stage que je pourrai appliquer sur mon lieu de travail
- Rappel des positions adéquates et l'apprentissage de techniques de détente

- Techniques de détente, techniques de portage
- Mises en situation, gestes et postures adéquates pour notre vie professionnelle. Le stage s'est bien passé, j'ai appris les postures adaptées dans mon travail
- J'ai appris des gestes pour mon quotidien au travail
- Le dialogue entre les participants grâce au dynamisme de l'intervenante
- Besoins alimentaires de la personne âgée, comportements alimentaires de la personne âgée.
- Compréhension pour l'élaboration des régimes
- Il faut une diététicienne
- La manière de compenser, enrichir… les repas pour éviter la prescription de compléments, les équivalences entre les différents produits
- Connaissances approfondies sur l'alimentation de la personne âgée, la dénutrition, les régimes, les compléments alimentaires
- Eclaircissement sur l'utilité et non utilité de certains régimes
- Besoins spécifiques des personnes âgées
- Une meilleure compréhension des régimes
- Rappel de l'alimentation pour une personne âgé et de ses besoins nutritionnels, les différents régimes abordés
- Connaître le fonctionnement des différents régimes, savoir les besoins nutritionnels de la personne âgée
- Mieux connaître l'alimentation, les régimes de la personne âgée
- Avoir pris connaissance sur le refus alimentaire de certains résidents suite à leur dénutrition, sur les régimes
- Les droits du résident. Respect de l'intimité
- Approfondissement sur la sexualité dans les établissements. Ouverture sur le mot « sexualité » dans toute sa globalité
- La vie affective et sexuelle d'une personne handicapée ou autre fait partie des besoins fondamentauxµ
- Stage où des pistes pour aborder le sujet sont intéressantes mais qui restent difficile à mettre en place dans nos services (intimité, prise de position…)
- Notre propre remise en cause face à la sexualité des résidents. La vie, les lois, qu'est-ce qu'on en fait ?
- L'intimité et le droit des résidents
- Plus de connaissances sur la sexualité en établissement, les différentes causes, les différents stades, les lois
- Loi et information concernant la sexualité en institution et aux personnes handicapées
- Réflexions sur activité quotidienne, c'est toujours intéressant et primordial de se questionner sur ses pratiques
- Echanges entre stagiaires et formateur, le livret pédagogique
- Resituer mes actes de soin dans la bienveillance
- Conception du soin, situation pratiques échangées
- Beaucoup de remises en question, d'interrogation au niveau des soins, du travail en général, ce qui est fait et ce qui peut être fait. Echanges entre participants très enrichissants
- Pouvoir adapter à notre profession sans se sentir tout le temps dans la maltraitance
- Législation sur le temps de travail. Réalisation de trame (planning). Vocabulaire
- Savoir se positionner en tant qu'infirmière référente. Déterminer les rôles et missions de l'IDE référente
- Cadre de référence (éléments législatifs à connaître). Elaboration des plannings avec une trame. Clarification rôle et des compétences de l'IDE référente (positionnement)
- Apports de connaissances théoriques (loi du travail…)
- Acquisitions diverses pour conduire le projet EHPAD. Me confort dans les missions actuelles et « découvrir » celles de l'IDE référente en EHPAD
- Bon éclairage sur les missions de l'IDE référente
- Explications pratiques et claires de sauces (2 personnes)
- Les méthodes de travail
- Explications pratiques et claires
- Stage clair et explicite, redynamise la manière de cuisiner
- Gain temps, amélioration de la présentation
- Explications utiles des différents mixés et textures améliorées
- Les échanges avec les autres collègues des autres services

- Permet de trouver des mots plus adaptés pour les cibles
- Après la formation, j'aurai moins de difficulté à rédiger mes transmissions ciblées
- Ce stage m'a permis de mieux faire la distinction et la différence entre les différentes étapes des transmissions ciblées. Donnée – action : je fais mieux la différence
- Ce stage m'apporte une meilleure connaissance de l'outil et de son utilisation pour effectuer des transmissions ciblées correctes sur mon lieu de travail
- La méthodologie, savoir mettre les données au bon endroit ; pouvoir différencier cible – données – action et noter le résultat, ce qui n'est pas toujours réalisé
- Meilleure connaissance
- Meilleure organisation pour remplir les feuilles de transmission
- Limiter les écritures, aller à l'essentiel, cibler les éléments importants, moins de perte de temps, à voir à l'avenir par rapport à son application
- Support papier, organisation feuille consignes ciblées (terme – importance)
- La structuration des transmissions ciblées, le vocabulaire à utiliser
- Me sensibiliser sur l'efficacité et la réalisation
- L'apport des connaissances et des méthodes de travail concrètes que l'on pourra mettre en place de façon pratique dans notre unité de vie pour malade d'Alzheimer
- Permet de faciliter et de gérer au mieux les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer
- Mieux prendre en charge les personnes de manière plus adaptée. L'animation
- Mieux comprendre les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer afin de mieux les encadrer et les aider à avancer dans leur quotidien
- Pouvoir gérer et être avec des personnes Alzheimer. Le comment faire
- L'approche, la compréhension, le savoir faire, les solutions
- Mieux comprendre la maladie d'Alzheimer. Pouvoir mieux communiquer avec les personnes âgées qui ont cette maladie
- Une meilleure connaissance de la maladie
- Mieux cerner notre rôle de soignant mais également d'humain dans le domaine de la maladie d'Alzheimer
- De mieux comprendre les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et autres démences
- Très enrichissante, cette formation m'a aidé à voir le patient différemment (c'est une personne). Observer et être à l'écoute
- J'ai mieux compris les hallucinations, les délires. Ce stage nous aide vraiment à comprendre les démences
- M'a permis une prise de conscience, de m'arrêter, de faire une mise au point. Temps d'échanges. Echanges d'expériences
- Mettre des mots sur un vécu. Une réflexion sur ma pratique professionnelle
- Beaucoup d'exemples de situations vécus
- Comprendre la souffrance des patients. Comment « dialoguer » avec ces patients
- De mieux comprendre les patients Alzheimer
- Humanitude ! Motivation essentielle de notre engagement de base enfin ravivée à notre mémoire
- Prise en charge de la douleur et mécanismes de défense des soignants – Loi Léonetti et arrêt des traitements chez la personne en fin de vie (2 personnes)
- La globalité du soin palliatif qui ne se limite pas au décès du patient en lui-même mais à la prise en charge avant le décès, la famille, les difficultés du soignant
- De pouvoir mieux s'organiser par rapport aux familles, s'ils ont besoin de renseignements, d'aide
- Approfondissement de mes pratiques professionnelles – l'approche de la famille et la souffrance du soignant
- Connaissance de la loi Leonetti – Maîtrise de la grille Doloplus
- L'apport principal est le deuil puis la souffrance des soignants. Ces deux sujets m'ont bouleversé tout comme ils vont m'aider à porter un autre regard sur le soigné
- Le deuil, la toilette, le toucher
- Meilleure connaissance des soins palliatifs le comportement à adopter, un plus par rapport à ce que j'ai vu à l'école d'A.S.
- Cela m'a permis de mieux comprendre les attentes des familles et de comprendre plus aisément le comportement de certains résidents

- Loi Leonetti, soins su corps, aide aux soignants
- Le deuil, 1ère approche de Doloplus et Algoplus
- La relation que j'ai avec une personne en fin de vie
- Prise en charge de la personne en fin de vie, la famille, soins du corps, souffrance du soignant
- Une acquisition de notions jusqu'alors inconnues, prise de conscience importante de mon rôle et de ma fonction. Meilleure prise en charge des résidents à venir (l'empathie par rapport au patient)
- Pouvoir mettre mieux et davantage le toucher relationnel en pratique et « savoir » avec des mots simples et justes aborder une personne en fin de vie et son entourage et leurs questionnements
- Apport sur la loi Leonetti, sur la démarche palliative, sur la relation d'aide famille/patient – apports très riches sur les techniques de toucher relationnel
- Ce stage est très riche d'apports, nous avons vu les lois relatives aux droits des malades avec une formatrice qui vit et maitrise son domaine en donnant énormément d'exemples de situation
- Exemples concrets en rapport avec notre profession, relationnel avec les familles, comment répondre aux questions des familles, lois, soins palliatifs
- Il faut respecter les personnes âgées
- Ce stage m'a appris la façon de me comporter avec les personnes âgées pour éviter tous les types de maltraitance et essayer de rendre les dernières années à vivre le plus agréable possible
- Les techniques à utiliser pour satisfaire une personne âgée
- Mieux comprendre et respecter la personne âgée
- Apporter des précisions sur le thème (maltraitance), le décortiquer pour voir tout ce qu'il veut dire
- Très bien
- Comment répondre au mieux aux attentes et aux besoins de la personne âgée ainsi que la remise en question de soi en tant que professionnelle
- De pouvoir travailler avec plus d'efficacité
- Nouvelle motivation pour la mise en route
- Permet des transmissions claires et précises ce qui me semble essentiel pour la prise en soin des personnes
- Utilisation des bases des services pour nourrir la théorie
- J'ai pu acquérir la méthode qui me permettra de mettre en place en équipe les transmissions ciblées (au niveau du PSI)
- L'importance d'un travail en équipe. Parler et communiquer prennent une grande place quand on travaille auprès d'une population de personnes âgées
- De multiples réponses sur mes questionnements, mes pratiques, mes remises en question et la manière dont je pourrais améliorer la prise en charge des patients
- Une meilleure vision de la prise en charge du patient (douleur/fin de vie) et j'ai appris que, malgré ma culpabilité face à une charge de travail énorme, avec peu de personnel, j'étais un bon soignant et que ça fait du bien…
- L'échange de situations vécues dans notre profession, le dialogue qui permet de « décharger » nos émotions, nos faiblesses, nos questions…
- Le dialogue, la communication dans le groupe. Pouvoir se retrouver entre collègues de différents services. Etre écouté et être à l'écoute
- Très enrichissant. Beaucoup de réponses à mes questions
- Apport de connaissances permettant d'être appliquées sur le terrain. Ecoute – auto évaluation de nos pratiques dans le but de les améliorer
- Remise à niveau des gestes et connaissances de secours suffisamment complète et pratique, réalisable immédiatement
- Compléter mes connaissances et j'ai appris l'utilisation de DSA que je ne connaissais pas
- Piqure de rappel après 4 ans de BNS, c'est INDISPENSABLE
- Grosse révision, appris certaines choses
- Pouvoir apporter les gestes de premiers secours
- Une très bonne remise à niveau et de nouvelles connaissances
- Très enrichissant pour moi
- De pouvoir intervenir pour les gestes de premiers secours aussi bien dans la vie personnelle que professionnelle
- Une remise à niveau des gestes de secours avec de nouvelles méthodes

- Ce stage m'a redonné des points que j'avais un peu oubliés
- Méthodes de premier secours, gestes à effectuer en priorité
- Récapitulatif sur l'actualité hygiène hospitalière. Perspective d'amélioration de nos pratiques
- Les apports essentiels sont toutes les données transmises permettant d'avoir des informations de base à notre fonction de correspondant d'hygiène
- Précisions sur les pratiques. Communication
- Les 3 premiers jours de stage très enrichissants pour moi
- A présent, je comprends mieux mon rôle de correspondant d'hygiène
- La fonction du correspondant en hygiène, remise à niveau sur les antiseptiques, connaissance sur les bactéries et leurs diffusions
- Comprendre et mieux appréhender le rôle de la cellule d'hygiène
- Prendre des positions pour soulager mon dos et mes cervicales
- Apprendre à régler mon poste pour prévenir les problèmes, apprendre les étirements
- Les postures, position et matériel
- Apprentissage des bonnes postures, correction à apporter en pratique sur notre poste de travail
- Las apports pratiques (mise en situation des postures à adopter) + conseils sur le confort à adopter au poste de travail
- Ce stage m'a permis d'acquérir des meilleures postures de travail
- J'ai appris à moins utiliser mon dos, plus les bras et les jambes
- Utilisation au quotidien de ce stage
- Prise de conscience de notre état de santé, meilleure prise en charge du patient
- Les mouvements à faire pour ne pas avoir mal au dos
- La manutention pour préserver mon dos
- Cela permet de pouvoir mettre en pratique ce qu'on a appris
- Acquisition de meilleures techniques de travail
- Meilleure prise en charge des transferts
- Manutention
- Possibilité d'appliquer les techniques tout de suite sur mon terrain professionnel
- Méthodes de travail
- Les échanges, partager les pratiques de travail du quotidien, la pédagogie des formateurs
- Connaissance plus approfondie avec définition de notre rôle, être membre à part entière et s'intégrer au sein de l'équipe
- Connaissance plus approfondie sur l'hygiène et définition de notre rôle d'A.S.H.
- Bonne définition de notre rôle d'A.S.H. dans l'équipe
- Le ressenti et le vécu des formatrices m'ont beaucoup apporté
- L'envie et la passion de nous transmettre cette énergie
- Permet d'avoir un savoir faire « automatique » et trouver une vraie logique des manipulations même dans les situations nouvelles et inconnues. Permet de me protéger. Permet d'être satisfaite de mon travail et d'être efficace dans la prise en charge globale des malades. Bons réflexes pour ma vie au quotidien
- Les apports de manutention. Garder le dos droit en pliant les jambes pour protéger son dos
- Les exemples concrets, l'application immédiate du savoir faire, exercices pour soi pour se préserver
- Gestes simples à mettre en place afin de nous « économiser »
- Les connaissances de l'intervenant, les astuces qu'il a pu nous communiquer
- Cela nous a aidés à mieux nous occuper de nos patients. Pouvoir faire les transferts lit-chaise-fauteuil
- Eviter de se faire mal mais aussi de faire mal aux patients
- Savoir comment bien bloquer son dos. Se rappeler qu'il faut toujours faire participer le patient (chute !). Exercices concrets qui permettent de bien mémoriser
- Ne pas se faire mal. Apprendre à se protéger
- Manutention du patient. Protection de notre dos dans la vie de tous les jours
- Rappel des techniques de manutention. Connaissance de la colonne vertébrale
- Bonnes pratiques de la manutention des patients
- Technique du massage. L'approche de l'autre, l'écoute de l'autre. Etre dans la présence
- Technique de massage (les bons gestes à faire, le sens, la pression. Sentir et faire ressentir les choses)

- Un bien être, de la détente et une envie de pratiquer les massages aux résidents. Une meilleure compréhension des moyens de défense
- Stage favorisant la détente et une bonne cohésion du groupe. Nous apporte un plaisir personnel
- Comment toucher et masser, la façon de s'y prendre et être dans un bon état d'esprit soi-même pour pouvoir masser
- Toucher, massage, savoir libérer des mauvaises ondes
- Apprendre à « toucher » en faisant du bien sans agresser
- La manière de s'y prendre pour masser et appréhender la personne âgée et souvent démente « service Alzheimer »
- L'attitude à avoir : être dans la présence, là pour l'autre. Les différentes techniques de massage. Le lâcher-prise
- Toute la formation m'a apporté des connaissances, je suis ravie de ces 2 jours de formation
- Les infectieux, l'hygiène, les déchets
- L'hygiène et les différents microbes
- La microbiologie et le lavage des mains
- Très complet
- Très constructif, très documenté
- Remise à niveau, nouvelles recommandations
- La manutention, les méthodes de travail par rapport aux patients et aux soignants
- Ce stage m'a apporté beaucoup, contact et application envers les résidents
- Ne pas porter les personnes mais utiliser le matériel adéquat et savoir l'utiliser
- Nouvelles techniques pour soulager le dos et mieux accompagner la personne
- Les apports essentiels de ce stage : avoir de nouvelles façons de manipuler les personnes
- Un rappel de manutention des personnes est essentiel pour le soignant ainsi que pour le patient, les techniques sont appréciées
- Les apports essentiels de ce stage m'ont permis d'apprendre à ne pas faire mal en mobilisant les personnes, j'ai appris encore des techniques malgré quelques années d'ancienneté
- D'apprendre des postures adéquates pour la manutention des personnes âgées et moi-même. Avoir pu utiliser un matériel pas connu du service
- Positionnement pour les transferts, utilisation du matériel à disposition et découverte de matériel nouveau
- Ce stage va me permettre de préserver mon dos, de faire un usage plus important du matériel tel que lève-malade, verticalisateur
- Surtout en termes de prévention et premiers soins d'escarre pour conseiller nos AS
- La prévention des plaies chroniques
- Attitudes à adopter devant les cas cliniques
- Mise en pratique des techniques de prévention et traitement des escarres
- Les différents traitements
- Eclaircissement sur l'utilisation des produits
- Synthèse sur la prévention et le traitement des plaies et escarres
- Rappels sur l'utilisation des produits, leurs buts, leurs indications – le matériel de prévention – les méthodes d'évaluation et d'identification des escarres
- 2ème partie : prévention des escarres, ulcères, prise en charge du patient
- Rappels des différents pansements et dans quels cas les utiliser. Physiologie de la peau
- Beaucoup de rappels utiles, les différents types d'escarres, la classification, les échelles de risque
- Utilisation des différents types de pansements, rappels sur les différents stades des escarres, la prévention
- L'utilisation des antiseptiques à bon escient, la durée dans le temps du maintien des pansements, les différents traitements à adapter, le développement du matériel d'aide (lits principalement)
- La façon d'utiliser les produits et les pansements qui conviennent
- Méthode de management. Trame de planning : méthodologie. Le positionnement pour la réalisation de ce planning face à une équipe (domaine non négociable)
- Formation très enrichissante, partage d'expériences, beaucoup d'échanges. Me permet d'envisager rôle et mission de l'IDER avec plus de sécurité. Permet également de marquer un d'arrêt pour prise de recul, remise en question de mes pratiques

- Rôles et missions de l'IDE référente. Le management qu'est-ce que c'est ? Des atouts pour avancer : savoir se positionner, se fixer des priorités, savoir dire "non"…
- Bonne clarification des méthodes de communication. Mise en évidence des points forts et des points faibles chez les participants pour le permettre de progresser
- Mieux appréhender des situations compliquées. Mieux connaître les différentes étapes de la maladie
- Des connaissances approfondies d'exemples concrets pour nous permettre de les appliquer sur notre lieu de travail
- La communication, les cas concrets, l'expérience de la formatrice
- Connaissances de la maladie, communication avec la personne âgée désorientée
- Apport de connaissances théoriques pour nous permettre d'avoir des "clés" pour résoudre des difficultés rencontrées. De plus, beaucoup de vécu
- La communication
- Index mis sur les émotions. Moyens donnés pour une cohésion de l'équipe
- Bien
- Une meilleure communication entre collègues
- Prévenir et gérer les conflits. Améliorer rigueur et cohésion dans l'équipe
- Connaissances / multitudes de drogues
- Connaissance des drogues illicites. Attitudes à avoir auprès des patients dépendants de l'alcool
- Alcoolisme, héroïne, cocaïne, tabagisme
- Alcoolo-dépendance, tabac, les différentes drogues, boulimie, anorexie, jeu pathologique, et sevrage
- Savoir trouver les gestes et les mots face aux personnes alcooliques ou dépendantes du tabac
- L'échange verbal
- Une aide relationnel dans la pratique
- Echanges dans le groupe. Comportements à avoir, relation d'aide
- Rappels théoriques, définitions, possibilités de sevrage, évolution des conduites de consommations
- Revoir les techniques de manutention et les bonnes postures
- Confronter les acquis de la formation de formateur PRAP avec une situation de formation sur le terrain. Voir les gestes techniques expliqués "autrement"
- Apprentissage des différentes techniques de manutention. Notion des limites physiques et psychologiques des individus
- Révision utile et bon complément des deux jours de stage du mois de juin
- Ce sont plutôt de bons résultats car mon poste sera amélioré dans le bon sens (nouveau chariot plus adapté au bio-nettoyage). Matériel en vue d'être changé pour une meilleure manutention
- Révision des différentes techniques
- Les mises en situations. Utilisation du matériel disponible dans les services, revoir les différentes techniques
- Approfondissement des connaissances acquises lors des 2 précédents stages
- Rappel des techniques de manutention propre à notre milieu professionnel. Prise en compte des autres difficultés liées à notre profession
- L'accompagnement des personnes, la communication…
- Riche en échanges, idées à mettre en place, compréhension
- Avoir les bonnes définitions, des connaissances qui nous permettent de faire la part des choses devant certaines situations vécues, connaître ses limites
- Pouvoir échanger sur des exemples concrets de situations rencontrées dans le service, avoir des pistes pour adapter notre comportement et notre façon de travailler en fonction des troubles ou pathologies
- Repérer les différents troubles et apprendre à les gérer
- Repérer les différents troubles du comportement, apprendre à les comprendre et les gérer et savoir réagir face à ces troubles
- Meilleure prise en charge du résident atteint de troubles divers du comportement
- Manipulations adaptées, réponses à toutes nos questions
- Evite tous les problèmes de dos
- Faciliter à s'occuper d'un patient sans le blesser
- Remise en cause de la manipulation que l'on fait avec de moins en moins de techniques et fatalement des nuisances au niveau physique
- Techniques de manipulation des patients

- Nous perfectionner afin d'avoir une bonne prise en charge des patients mais aussi de se protéger
- Cela m'a permis de mieux connaître mon corps, de faire moins d'erreurs lors de la manutention des patients et de connaître les méthodes appropriées aux problèmes que l'on peut avoir
- Rappel des techniques de manutention avec mise en application par des exercices
- Les manipulations que l'on pratique sont mieux enregistrées que celle dites oralement
- Des techniques à apprendre, montrer, enseigner à mes collègues n'ayant pas participé à cette formation. Préserver mon dos pour ma "longue carrière" à venir
- Techniques de mobilisation
- Ergonomie, contact, toucher avec le patient
- Remise à niveau des connaissances avec des exercices pratiques et apports théoriques très intéressants
- Révision des bases théoriques, de l'utilisation des échelles avec plus de finesse
- Les apports pour équianalgésie
- Règles equinalgésie, révision de l'utilisation Doloplus
- Savoir faire pour utiliser les échelles d'évaluation de la douleur
- Utilisation de la grille Doloplus, information ou révision sur les traitements et leurs effets secondaires
- Règle d'équi., Doloplus ; CLUD : découverte qu'on en a un. Données adaptées au groupe hétéroclite (ASH, AS, IDE)
- Importance de la douleur, connaître les différentes grilles d'évaluation, le traitement de la douleur
- Utilisation de la grille Doloplus à bon escient, remise en question par rapport à la prise en charge des résidents, questionnement sur des changements de comportement que l'on n'associe pas toujours à la douleur, connaissance de l'emploi des médicaments contre la douleur
- Formation qui m'a confortée car on utilise déjà l'outil, mais aimerai avoir des responsables (cadres ou médecin) qui participent à la formation
- La découverte de Doloplus, comment l'utiliser, s'investir pour mettre en place de suite l'utilisation de Doloplus
- Savoir me servir de l'échelle Doloplus, avoir un autre regard sur le patient
- L'utilisation de la grille Doloplus, mieux prendre en charge la douleur, plus d'attention à la personne
- La connaissance pour détecter la douleur
- L'approche de la famille, savoir comment être avec la personne en fin de vie
- Approfondissement des gestes, des paroles, des soins, tact avec le résident, une meilleure approche des familles
- La relation avec la patient en fin de vie avec la famille, ne pas juger. Mieux discuter et mieux approcher la fin de vie, savoir prendre du recul
- Les différentes lois mises en place sur les droits du malade, l'expérience professionnelle et les échanges avec la formatrice et les autres membres du groupe
- Ce stage m'a permis de voir mes erreurs, il m'a aussi permis d'apprendre beaucoup de choses et de mieux me comporter, mieux argumenter face aux familles et à la personne
- J'ai beaucoup appris pendant cette formation surtout comment réagir et se comporter vis-à-vis d'une personne en fin de vie
- La communication avec la formatrice
- La communication entre la formatrice et les stagiaires, les échanges qui ont apporté beaucoup de réponses
- Meilleure approche avec la fin de vie des personnes que nous aidons. Plein de bons conseils et de petites astuces pour travailler ou nous aider dans la triangulaire patient/famille/soignant
- Mieux connaître la législation, mieux répondre à l'angoisse des résidents par rapport à la mort, mieux comprendre la réaction des familles et l'aide à leur apporter
- L'attitude et les mots à adopter lors des soins palliatifs, les cas concrets apportés par la formatrice
- Approfondissement loi Leonetti, éclaircissement sur les soins, phases ultimes – rappels douleurs soins palliatifs
- Apport d'une méthodologie
- Formation très adaptée
- Formation très intéressante qui m'a permis d'approfondir certaines connaissances déjà acquises
- L'élaboration de notre projet d'accompagnement personnalisé
- Nous guider pour remplir nos projets d'accompagnement et comment en informer nos collègues
- Valorisation de mon travail

- De faire beaucoup plus d'écrits et de mieux les affiner
- Bonne restructuration pour cible/données/action/résultat pour application dans le service
- Cas concrets réalisés, ce qui va m'aider pour l'utilisation en service
- Aide à construire de façon plus simple les transmissions
- Mettre en pratique les transmissions ciblées et apporter un plus au niveau des résultats de soins
- Cas concrets, mixité des services
- Mieux connaître et bien définir les cibles, comprendre l'utilité des transmissions ciblées
- Acquisition de formules de thèmes de cible
- Explication sur le recueil des cibles, faire la différence entre cibles et données
- Eclaircir quelques points, mettre en avant l'importance des transmissions ciblées pour une meilleure prise en charge des patients
- Affiner ce qu'on applique
- Mieux formuler l'intitulé de la cible et non pas mettre le besoin fondamental en cible. A permis de voir les différents outils de transmissions des autres services
- Vocabulaire professionnel des cibles, organisation de l'écrit, importance des transmissions écrites
- Meilleure connaissance des résidents
- Mieux comprendre et cerner la maladie
- Présentation de plusieurs unités protégées s'occupant de résidents atteints de la maladie d'Alzheimer d'où possibilité de comparaison entre elles
- Une autre approche de la maladie d'Alzheimer. Essayer de mieux la comprendre
- Approche concrète et pratique du sujet
- Prise de conscience. Connaissances sur la maladie. Exemples d'activités
- Enrichissante
- Mieux comprendre la maladie
- La mise en service du défibrillateur et tout le reste
- Remise en mémoire
- C'était bien de voir les situations psychiatriques, spécifiques et les premières urgences (sang, fractures, chutes…)
- Une reprise des connaissances et un apport de nouveaux éléments
- Connaissances apprises applicables au quotidien pour améliorer la communication entre les différents intervenants
- Je ne me servais jamais des transmissions ciblées. J'ai appris beaucoup pendant cette formation. Je vais pouvoir les mettre en pratique
- N'ayant jamais suivi de formation sur les transmissions ciblées, ce stage m'a permis de comprendre le fonctionnement d'un dossier de soins et d'utiliser les bonnes cibles
- Une meilleure approche des transmissions par rapport aux cibles
- Revoir l'outil et le passage de la transmission ciblée. Le dossier de soins infirmiers (pièce juridique)
- Travailler autrement
- Pouvoir appliquer cette méthode au quotidien dans les services rapidement
- Chercher des solutions adaptées
- C'est une formation très importante, un outil essentiel, une méthode de transmissions précises. Gain de temps et rigueur
- Trouver les bonnes cibles et en acquérir d'autres. Bien différencier les données, actions/résultats afin de mettre en place des solutions concrètes et satisfaisantes
- A être plus rigoureuse et précise
- Ce stage m'a permis de voir ce que je faisais bien et mal. Je vais pouvoir me remettre en question
- Les soins reliés à l'alimentation chez les personnes souffrant de démences et la fin de vie
- Sur le plan émotionnel, gérer ses émotions, ses craintes
- Une prise de conscience psycho pour le personnel soignant permettant ainsi, j'espère, de ne plus "banaliser" l'alimentation
- Stage complet, bien présenté, intéressant
- Je me suis enrichi sur la connaissance et l'alimentation de la personne âgée
- Ce stage permet de faire une auto-évaluation par rapport aux pratiques quotidiennes face aux résidents
- Comment faire face au refus d'alimentation. Les régimes parfois inutiles des résidents. "Compréhension" des résidents face aux repas, à leurs attentes

- Je vois une autre dimension “la toilette“ et je peux vous dire que j’ai fait un sacré voyage à travers les émotions, les sensations, le tactile etc…
- Ce stage m’a donné un autre aspect de la toilette. Ce n’est pas seulement le fait d’être propre, la communication, le toucher, le calme, le respect, l’écoute sont des points essentiels
- Qu’une toilette complète dans un protocole n’est pas nécessaire quand le patient refuse de se laver. Qu’il faut mieux favoriser un massage de pied plutôt que de le laver
- Comprendre qu’effectuer ou non une toilette complète devant le refus d’un patient (ne pas obliger ⇒agression). Appliquer le côté massage lors de la toilette. Ne plus culpabiliser devant le refus du patient
- Les échanges. Les études de cas
- La prise en charge du patient pendant les soins (écoute, savoir détecter le message que le patient veut vous dire)
- Réflexion sur notre rôle de soignant par rapport à un acte “banalisé“ comme la toilette
- Remise en question personnelle
- Améliorer le temps toilette avec le résident (ne pas sortir pour une sonnette… impact des infos recueillies). Mieux gérer les refus ou l’agressivité lors de la toilette. Penser à prendre en compte les douleurs diffuses des personnes âgées avant de les lever (massages…)
- Beaucoup d’échanges, l’avantage c’est que la formatrice a beaucoup d’expériences, elle connaît bien le terrain
- Prendre conscience de mes démarches auprès des patients et de mes collègues
- Les oubliés de la toilette. Les différentes étapes pour l’analyse de la problématique. Les cas concrets
- Rappel sur ce qu’est cette maladie pour mieux comprendre les patients. Des outils qui vont permettre de mieux travailler et de façon plus adaptée
- Une meilleure compréhension du comportement des malades Alzheimer. Une remise à niveau par rapport à cette maladie qu’on n’évoquait pas ou peu il y a encore une vingtaine d’année
- La connaissance de la pathologie. Savoir comment comprendre et aider les patients
- Dialogue entre tous les intervenants du stage. Mise en commun des diverses expériences vécues
- L’approche des patients. La connaissance de la maladie et l’évolution
- Une meilleure compréhension des personnes et de la pathologie Alzheimer qui permet de se remettre en question et d’adapter au mieux la relation avec eux
- Ce stage m’a permis d’ouvrir les yeux afin d’avoir une meilleure approche sur la maladie d’Alzheimer et sur la personne malade
- J’ai obtenu beaucoup de réponses aux questions que je me posais. Vision différente et plus “positive“ de la maladie d’Alzheimer
- C’est ma deuxième formation. J’ai encore appris beaucoup de choses, très enrichissant
- L’approche et la conduite à tenir en face d’un patient atteint de la maladie d’Alzheimer mais aussi ce que l’on peut apporter au quotidien
- Un regard autre, plus affiné quand à la prise en charge de la personne âgée et plus précisément de la personne âgée atteinte par la maladie d’Alzheimer
- La personne qui retrouve du plaisir à la relation avec les autres, qu’elle se sente bien dans son environnement et qui retrouve une bonne image d’elle-même
- Une meilleure compréhension de la maladie d’Alzheimer, des différents troubles la caractérisant
- L’expérience des soignants dans d’autres villes ou pays. L’explication des symptômes, causes de la maladie d’Alzheimer, comportements à adopter face aux personnes
- Un autre regard sur ma façon d’approcher les patients ayant la maladie d’Alzheimer. Une autre façon de les faire participer aux gestes de la vie quotidienne. Savoir que tout est possible si on s’en donne les moyens et que l’on s’investit
- La remise à niveau des connaissances en matière de gestes et postures (ergonomie) et l’acquisition d’autres techniques de manutention avec du nouveau matériel mieux adapté à nos besoins
- Les pratiques de lever, de marche qui sont très utiles en maison de retraite mais également dans notre quotidien afin de préserver notre dos
- Apprendre à protéger son dos
- Bien apprendre pour ne pas faire mal aux personnes
- Ce stage m’a apporté beaucoup d’éléments concernant la façon de manipuler les résidents avec souplesse, respect et à nous servir correctement de notre corps

- L’ergonomie, bien protéger son dos. Travailler dans les genoux. Les bonnes techniques pour être dans la bientraitance
- Très satisfaisant, un bon support à partager avec les collègues, un autre regard de la personne âgée
- Ce stage m’a beaucoup apporté face à la prise en charge de certains patients, patients atteints de la maladie d’Alzheimer
- La parole, le regard, le vécu
- Les vécus
- De mettre en commun notre vécu et de parler de nos expériences professionnelles dans les différents services
- Le partage des connaissances et expériences de la formatrice à tout le groupe, la prise de conscience d’être maltraitants au quotidien malgré moi prise par le système
- Me permette de prendre conscience que nous ne sommes pas toujours bientraitants et donc me permettre de me remettre en cause
- Sensibilisation sur l’importance d’utiliser l’échelle d’évaluation de la douleur, la loi Leonetti, la traçabilité, sur l’importance de ne plus souffrir et d’accompagner notre prochain de la meilleure façon possible jusqu'à la fin de sa vie, il est vivant avant d’être mort
- Loi Leonetti, nouveaux outils (soins de bouche) – prise en charge de la douleur – meilleure connaissance de la surveillance des traitements
- Lors des soins palliatifs, on parle d’empathie, d’écoute des patients, de la relation d’aide, j’aurais apprécié une journée supplémentaire avec des jeux de rôle
- Très riche en information et très complet
- Approche de la mort, prise en charge de la douleur
- Ce stage est très enrichissant sur le plan personnel et sur le plan professionnel, mise à disposition d’outils qui nous faisaient défaut
- Une bonne formation théorique, une grande écoute de la part de la formatrice, un échange intéressant de la part des participants
- Meilleure prise en charge de la fin de vie (U.S.P. – soin de bouche)
- Comment mettre en place les postures de travail pour ne pas avoir des risques sur la santé et dans la vie professionnelle
- Ce stage m’a permis de prendre conscience des bonnes postures à adopter et des “petits trucs“ qui peuvent me faciliter la vie au travail ou à la maison
- Adoption des bonnes attitudes et prise de conscience pour bien protéger son dos dans son milieu professionnel et dans sa vie privée. Mise en commun des situations vécues par chacun (cohésion du groupe)
- Gestes positifs dans mon travail
- Enrichissant
- Prise en compte des bonnes attitudes pour la manutention. Connaissances de son corps (RACHIS)
- Prévention des risques de dorsalgies dans la vi professionnelle et privée. Utilisation d’autres parties du corps pour effectuer un travail sans se blesser. Réflexion sur les ports de charges à effectuer
- S’adapter face à une personne agressive. Intégrer des “massages“ lors des toilettes. Acquérir une maîtrise de soi-même
- Les différentes méthodes de toucher et de communication avec le corps
- Pouvoir se positionner dans le toucher. Avoir pu prendre conscience de la distance qu’il m’est possible d’avoir pour faire un massage en pleine harmonie
- Apporter un bien-être à une personne. Différentes techniques de massages assis ou couché
- Les apports pratiques : techniques de soins par le toucher. Les échanges d’expériences vécues
- Apprendre à comprendre et à s’occuper des personnes atteintes de la maladie d’Alzheimer
- Ce stage va m’apporter, dans les jours et mois à venir, une aide afin de comprendre les réactions des malades et de leur apporter une aide plus appropriée à chacun
- Mettre en pratique ce que j’ai appris
- Avoir les outils nécessaires pour aborder, comprendre et prendre en charge les patients type Alzheimer, notamment en connaissant les stades d’évolution et les réactions qui en découlent
- Mieux connaître les patients Alzheimer, mieux les comprendre
- Mieux comprendre les patients et pouvoir mettre en pratique les connaissances acquises
- Constatation d’avoir vécu des choses similaires

- Apprendre à mieux travailler avec les patients atteints d'Alzheimer
- Apports théoriques sur la maladie d'Alzheimer au niveau physique. Apports pratiques une prise en charge au quotidien des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer
- La prise en charge des patients atteints de la maladie d'Alzheimer me semble mieux comprise et mieux acquise
- Les échanges de chacun (exemples de tout le monde) nous permettent de mieux comprendre des situations
- Les échanges entre le formateur et l'équipe
- Programme complet
- Les définitions
- Connaître au mieux la fonction de tuteur par rapport à l'équipe et à l'étudiant
- Remise au point de la place et fonction de chacun
- Fonction du tuteur. Accompagnement d'un étudiant
- Connaissance du tuteur et du référent. Faire remonter les informations à mes collègues. Mettre en place dans le service
- Apports pratiques et théoriques en vue de pratiquer la formation de tuteur
- Pratiquer au quotidien mon métier dans de bonnes conditions (2 personnes)
- Appliquer les bons gestes pour les manipulations (3 personnes)
- Faire les manipulations dans de meilleures conditions auprès des résidents
- Manutention, collectivité, échanges
- D'autres positions pour manipuler les malades
- Rappel aux apprentissages anatomiques très intéressants. Apprentissage de nouvelles techniques de manutention et/ou révision (stage déjà fait il y a 10 ans) dans un contexte personnel de lombalgies
- Bonne adéquation théorie – pratique
- Pratique et théorie bien insérées dans la formation. Echanges avec les autres personnes, très enrichissants*
- Pratique et théorie bien équilibrées
- Préservation du dos, manutention, accompagnement des patients, geste à prescrire et à proscrire
- Meilleure connaissance de l'ergonomie
- Les méthodes de gestion du stress, tous les exercices appliqués
- Avant tout, c'est pour savoir gérer son stress au travail pour nous préserver
- La compréhension du stress, les outils pour le gérer, des réponses à des questions personnelles sur le stress en famille
- Gérer le stress face à la douleur
- Les apports de ce stage m'ont permis de mieux comprendre les mécanismes du stress
- Explication du stress et les moyens de le dominer au travail ou chez soi
- J'ai compris le mécanisme du stress et j'essaierai de mettre en pratique les exercices que je viens d'apprendre
- Un soignant peut et doit prendre soin de lui aussi
- Gestion et connaissances des nouveaux traitements de la douleur – Gestion des patients souffrants et les familles – Position du soignant
- Approfondissement PEC de la douleur, PEC fin de vie – Travail de deuil – La relation d'aide – Rappel sur la souffrance du soignant
- Tout ce qui concerne les différentes façons de faire entre avant et maintenant, les explications des outils qu'on peut mettre en place en service (doloplus), tout ce qui concerne la douleur, la partie psychologique que ce soit du patient, de la famille ou des soignants
- L'évaluation de la douleur, on se sent toujours impuissant, l'aide qu'on apporte aux personnes malades avec l'écoute et notre présence face à la maladie ou à la mort
- Mieux gérer les difficultés dans le service
- Tous les points de cette formation ont été très enrichissants sur les plans personnels, émotionnels et professionnels. Elle a permis de mieux comprendre le comportement de la famille ainsi que ses attentes
- Nous avons appris beaucoup de choses et on pourra mieux comprendre les familles
- La prise en charge de la douleur, la relation d'aide du patient, la psychologie du patient en fin de vie et le soutien de la famille
- Mieux essayer de comprendre le malade et sa famille dans ces moments difficiles

- Les bases théoriques : avec le livret très pratique comme support. Les richesses de nombreux exemples pour bien comprendre. Les outils pour gérer le conflit
- La communication dans la convivialité et l'adaptation à nos questions
- Gestion des conflits
- Le questionnement sur nos pratiques
- J'ai appris qu'il y a plusieurs conflits et je me servais du chemin de protection
- Compréhension des origines des conflits avec les familles
- L'importance du génogramme pour comprendre le fonctionnement des feuilles et des patients. Savoir l'adapter à nos besoins
- L'apport essentiel que m'a apporté cette formation c'est la priorité de l'anticipation pour ne pas créer de conflits trop graves
- Génogramme, gestion des conflits
- Le génogramme. Les facteurs déclenchant l'agressivité. Les différents styles de conflits
- Les solutions pratiques et adaptables au service où je travaille
- Traçabilité, sécurité alimentaire, réception des produits, responsabilité
- Responsabilité des produits, nature des informations à conserver
- Meilleures connaissances des températures de la réception de la marchandise
- La traçabilité. Les informations à conserver. Hygiène alimentaire
- Préserver le dos (ne pas avoir mal)
- De bien se baisser dans les jambes et ne pas se faire mal au dos. J'ai appris beaucoup de choses
- Pouvoir pratiquer notre métier avec le plus de facilitées possible pour nous et les résidents
- Techniques de manutention applicables aux résidents. Mettre quotidiennement en application les techniques apprises
- J'ai bien compris les bonnes positions à adopter pour ne pas se faire mal au dos
- Une meilleure posture
- Préserver son dos et sa santé. Ne pas faire mal aux résidents. Confort pour le résident et le soignant
- Révision de certains transferts en relation avec ma pathologie
- Nous avons appris de bonnes techniques de manutention que nous pouvons même appliquer dans la vie quotidienne, cela permet d'avoir moins mal au dos
- De nouvelles techniques de manutention à appliquer de suite avec les résidents. Continuer à pratiquer les méthodes déjà élaborées
- Me permettre de travailler en épargnant ma santé
- Connaître les bonnes positions qui s'adaptent à notre charge de travail
- Amélioration des gestes au quotidien à son poste de travail
- Pour améliorer au quotidien notre poste de travail
- Apprendre à prendre les bonnes postures au travail et dans la vie personnelle
- Nous aide tous les jours dans notre travail
- Le rappel des connaissances théoriques et des positions
- Gain d'efficacité, moins de fatigue
- Très bien, me permettre de me remettre en question pour bien me positionner pour les transferts
- Le positionnement de la personne aidante, moins de fatigue
- Les positionnements pour les transferts des malades (dos, jambe, bras…)
- Nouvelles techniques de manutention
- Rappel essentiel des notions d'hygiène hospitalière
- Une bonne réactualisation des connaissances et des pratiques d'hygiène
- Ce stage a permis une bonne piqûre de rappel par rapport à notre rôle de correspondant en hygiène et a également apporté quelques nouveautés sur les évolutions des pratiques
- Beaucoup de révisions, pas trop de nouveautés
- Beaucoup de rappels en hygiène hospitalière qui permet de faire un bon relais au niveau du service, surtout en tant que correspondant en hygiène
- Nous remettre en mémoire certains protocoles et certaines informations
- Révision des bases de l'hygiène hospitalière. Citations de cas concrets de la vie quotidienne en milieu hospitalier. Partage : + temps de parole avec nos collègues + temps de réflexion
- Mettre à jour ses connaissances
- Bien apprécié la dernière journée car plus de cas concrets

- Pourquoi une formation spécifique et refaite uniquement pour les correspondants en hygiène ? Surtout que la plupart avait déjà suivi la formation hygiène du même organisme. Vu le coût de la formation, 4 jours de rappel c'est trop long
- La restructuration de notre pensée pour mettre les "bons mots dans les bonnes cases". Choisir la bonne cible, se faire comprendre…
- La remise à niveau de "qu'est ce qu'une cible", on a beaucoup tendance à noter tout et n'importe quoi
- Apports théoriques avec cas concrets très utiles et permettant de faire facilement les liens
- Donner des cibles pour élaborer un outil adapté pour l'HAD (transmissions/synthèses)
- Remise à niveau de nos connaissances
- Connaissances et pratique applicables en service
- Apports théoriques au début de la formation et mise en situations différentes
- Très bonnes techniques pour la manutention des patients
- Très enrichissant avec l'utilisation de matériel pour les déplacements
- Adapter des positions pour ne pas avoir des douleurs au dos
- Très intéressant
- Très instructif
- Si un incident se présente, pouvoir aider la personne
- Apporter une connaissance des gestes à effectuer lors de notre travail en toutes circonstances
- S'améliorer et revoir les gestes d'urgence et premiers secours
- Les gestes d'urgence et le fait de les pratiquer
- Capacité à régir face à une situation d'urgence
- Une bonne remise à niveau
- Une bonne piqure de rappel pour des choses que je ne pratique pas à mon niveau
- Piqure de rappel très important quant à certains gestes d'urgences, nouvelles explications du DSA
- Stage très utile car c'est une journée de rappel bien nécessaire quand on ne pratique pas tous les jours
- Etre apte à faire des gestes face à une personne en situation de malaise, accident, prévention de la sécurité
- De revoir tous les gestes et manipulations des matériels utilisés pour réanimer une personne
- Une remise à niveau, revoir le fonctionnement et les différentes étapes à suivre (DAS)
- Un bon rappel
- Une bonne piqure de rappel
- Un rappel bien utile car lorsqu'on ne pratique pas, les gestes sont oubliés
- Les apports essentiels de ce stage sont la pratique et les dernières règlementations
- Un bon rappel et surtout avoir une bonne pratique
- Cela est nécessaire de faire un rappel
- Revoir la méthode de massage cardiaque
- Cas concrets, exemples donnés par le formateur, exercices pratiques
- Un rappel par rapport à la première formation
- M'a permis de mémoriser à nouveau certains détails oubliés avec le temps
- Ce rappel me permettra, j'espère, d'effectuer les premiers gestes de secours sans paniquer
- Un rappel sur ce qu'on pourrait oublier parfois et qui pourrait être essentiel
- Une bonne remise à niveau
- Des remises à niveau pour nous mettre en confiance
- Rappel de la formation initiale
- Un très bon rappel par rapport à la formation initiale aux "Gestes d'Urgence"
- Pouvoir prévenir les problèmes de pied de la personne, comment masser les pieds
- Les soins des pieds
- Rappel sur certaines maladies exemple diabète, artériothérapie, neuropathies et conduites à tenir
- Massages- anatomie du pied – suivi des pieds – diabétiques
- L'anatomie du pied, comprendre le mécanisme et les pathologies et nous permet d'avoir une vigilance lors de nos soins quotidiens et de pratiquer nos massages ensuite
- Savoir ce qui relève du podologue et l'aide soignant, apprendre les massages des pieds
- Cela nous a permis de voir comment faire un soin des pieds et à quelles personnes le faire (diabétiques), de nous permettre de l'exercer sur notre lieu de travail

- Tous les points abordés en formation nous ont permis de faire le lien avec les cas rencontrés dans les services ainsi qu'avec les personnes soignées au cabinet de podologie
- Les apports essentiels sont de pouvoir mieux faire les soins des pieds de nos résidents
- Les apports essentiels de ce stage m'ont permis de mieux comprendre les besoins des personnes âgées en ce qui concerne les soins des pieds par rapport à leur pathologie (diabète…), cors, durillons, mycoses
- Les différentes façons de masser le pied de la personne âgée, avoir eu un rappel de l'anatomie et physiologie du pied, peau, ongles – Avoir appris les différentes complications et risques liés au pied
- Maitriser son stress par des moyens rapides
- Echanges intéressants avec d'autres membres du personnel (secrétaires médicales)
- Les moments de relaxation afin d'évacuer le stress. La discussion avec le groupe. Les respirations
- Un bien être, le calme, l'écoute
- Aide à la prise de conscience de son état de stress. Méthodes de relaxation applicables de suite. Ecoute, échange dans le groupe avec la formatrice
- Méthodes simples pour diminuer ou augmenter mon énergie. Connaissance et confiance en soi
- Définition du stress, prise de conscience, techniques rapides « anti stress »
- Ecoute, confiance, assurance, valorisation
- Pouvoir mieux gérer son stress au quotidien
- Mieux comprendre son stress, gérer les situations
- Une approche agréable de bien être
- Prise de conscience des états de stress et méthodes à appliquer afin de pouvoir les gérer au mieux
- Prise de conscience de soi même et de son niveau de stress
- Les rappels théoriques sur les antalgiques. Les échanges entre le groupe et la formatrice sur des cas concrets vécus dans notre établissement
- Travailler en équipe – l'attention pour une meilleure prise en charge de la douleur
- Très enrichissant. Echange en équipe, discussion autour de cas concrets afin de trouver des solutions ensemble
- Le questionnement, la réflexion sont pour moi les apports essentiels. Me remettant facilement en cause, je suis très satisfaite, j'ai trouvé ce stage vraiment passionnant, instructif
- Etre attentive à la douleur, l'observer et la mesurer. Prendre son temps pour cela. L'arrêt de la déshydratation n'amène pas à la douleur
- Etre attentive, savoir que la douleur n'ai pas seulement « j'ai mal » mais se traduit aussi par des gémissements, des mimiques…
- Etre plus attentive aux différents thèmes abordés c'est-à-dire à mieux les comprendre
- Les cas concrets – la formatrice – les produits qui existent
- Pouvoir parler de cas concrets. Formatrice très ouverte
- Pouvoir parler sans tabou. Détecter plus facilement les "demandes" des patients. Pouvoir faire passer le "message" aux collègues
- Ouverture d'esprit par des échanges riches et variés
- Questionnement quant à nos présentations, créer des liens entre les différentes structures et des échanges sur ce qu'ils ont pu mettre en place
- Mieux connaître et intervenir à la demande des patients
- Remise en lumière de certains "concepts" certaine règles
- Soulever les tabous. Entendre les demandes des patients
- Qu'il n'y a pas de formule magique, les solutions se trouvent en équipe, dans le dialogue, dans l'échange
- Permettre d'évaluer la douleur avec l'aide des différentes grilles
- Remise à jour de mes connaissances
- Je sais maintenant qu'il faut prendre au sérieux les plaintes des patients par rapport à leurs douleurs qu'elles soient aigües ou chroniques
- Avoir appris à être plus vigilante par rapport à la plainte du résident (mimique, crispation du visage etc… lorsque le résident est en souffrance
- Etre à l'écoute de la personne et d'agir au bon moment
- Connaissance des échelles hétéro évaluation. Protocole en place
- Connaître la douleur et de pouvoir l'évaluer
- De mettre de nouveaux outils en place pour nos dossiers de soins

- La prise en charge des pensionnaires (anticiper la douleur par des moyens simples)
- Connaissance des différents outils d'évaluation de la douleur
- Avoir appris la prévention pour adapter nos gestes au quotidien tant au niveau professionnel que personnel. Ergonomie du poste de travail
- Pouvoir adapter les bonnes attitudes et améliorer les conditions de travail ainsi qu'au quotidien (domicile, magasin…)
- Savoir adapter mon environnement professionnel par rapport à ma morphologie et mes pathologies
- Comment soulever une charge sans se faire mal au dos. Apprendre à réfléchir avant de faire nos gestes
- Application directement sur notre lieu de travail et solutions proposées
- L'étude de chaque poste de travail est bénéfique. Il y a eu une adaptation de chaque poste de travail pour chaque participant
- Apprendre quelques astuces pour préserver son dos au quotidien et pas seulement au travail
- Prévention des risques liés aux mauvais gestes
- Bonne position de notre corps lors de notre travail (saisie ordinateur)
- Positionnement du dos
- Avoir appris la prévention pour adapter nos gestes au quotidien tant au niveau professionnel que personnel. Ergonomie du poste de travail
- Pouvoir adapter les bonnes attitudes et améliorer les conditions de travail ainsi qu'au quotidien (domicile, magasin…)
- Savoir adapter mon environnement professionnel par rapport à ma morphologie et mes pathologies
- Comment soulever une charge sans se faire mal au dos. Apprendre à réfléchir avant de faire nos gestes
- Application directement sur notre lieu de travail et solutions proposées
- L'étude de chaque poste de travail est bénéfique. Il y a eu une adaptation de chaque poste de travail pour chaque participant
- Apprendre quelques astuces pour préserver son dos au quotidien et pas seulement au travail
- Prévention des risques liés aux mauvais gestes
- Bonne position de notre corps lors de notre travail (saisie ordinateur)
- Positionnement du dos
- Bien comprendre la maladie d'Alzheimer, les différentes actions, gestes à avoir afin d'aider au mieux les personnes atteintes de troubles
- Connaissance et bonnes pratiques pour s'occuper des personnes âgées atteintes de la maladie Alzheimer
- Connaissances, bonnes pratiques, mise en situation (cas concrets)
- Connaissances apprises sur la maladie afin de pouvoir adapter son attitude et comportement. Différents vécus entre formateur et stagiaires (cas concrets)
- Avoir les connaissances. Pouvoir faire le lien entre les causes et les conséquences
- Comprendre, favoriser une bonne prise en charge des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer. Comment expliquer aux familles
- Connaissance du fonctionnement de l'instance
- Travail sur document unique
- La méthodologie
- Mettre en place de nouvelles méthodes de travail
- Températures et dangers, permet de mieux travailler et d'éviter les erreurs
- Mettre en place les nouvelles fiches de suivi, les postes de travail, etc.…
- Les explications logiques du système, « pourquoi on fait quoi… »
- Ce stage nous a appris comment préserver notre dos
- Ce stage m'a appris à protéger mon dos
- Protection du dos
- Ce stage m'a appris à protéger mon dos et pas mal de détente
- Ce stage m'a appris les gestes essentiels pour protéger mon dos
- Ce stage m'a appris beaucoup de choses et de me protéger mon dos
- Précautions à prendre pour préserver notre dos surtout dans les gestes professionnels
- Appliquer les conseils donnés afin de préserver mon dos. Les gestes et postures démontrés me serviront dans ma profession
- Le stage m'a permis d'apprendre et de mettre en pratique les conseils donnés
- Bien se positionner par rapport à nos charges quotidiennes

- Approfondir mes connaissances et améliorer nos postures
- Eviter les mauvaises postures et de ce fait éviter de se faire mal
- Eviter les mauvaises postures
- Avoir une meilleure position dans les gestes pour mieux soulager le dos
- Les gestes pratiques et essentiels de tous les jours
- Une meilleure posture. Tenir le dos bien droit
- Ce stage était bien par rapport à notre travail vu que nous sommes des assistantes maternelles
- Une meilleure pratique des gestes et postures
- De meilleures postures. Un bon moment de détente
- Méthodes pour protéger notre corps pendant notre travail auprès des enfants
- Remise en question sur ma façon de parler, faire partager à mes collègues ce que j'ai pu apprendre
- Déjà s'écouter, se remettre en question
- Possibilité de se remettre en question, partager avec les autres stagiaires aucun jugement, exercices simples à réaliser
- Corriger mes défauts de langage pour une meilleure prise en charge du patient
- Se remettre en question, faire part à l'équipe
- Savoir détecter les signes d'une maltraitance verbale ou physique, améliorer son langage (le "on")
- Bien différencier maltraitance et bientraitance, exercices sur cas concrets
- Me permet de me remettre en question
- Détecter les signes de maltraitance et identifier les facteurs de risque
- L'importance de signaler un acte de maltraitance, importance de l'équipe et de l'encadrement
- "On" – odeurs = maltraitance
- J'ai appris beaucoup sur la maladie, les comportements à adopter pour le maintien de l'autonomie
- Avoir appris le mécanisme de la maladie, l'attitude à apporter aux malades
- Remise en question sur les gestes de tous les jours pour améliorer le quotidien de la vie des résidents
- Mieux connaître la maladie, pouvoir mieux s'occuper des résidents atteints de cette maladie et de mieux comprendre les comprendre
- Ne pas oublier d'agir comme un être humain c'est-à-dire ne pas se focaliser sur les tâches à fournir mais s'occuper d'une personne à part entière
- Considérer les personnes âgées comme des personnes à part entière ; les respecter et ne pas aller à l'encontre de leurs désirs. "L'humanitude" et la "validation" sont à utiliser
- Une meilleure connaissance de la maladie et comment l'aborder
- Formation très bien. Connaître et comprendre les bases de la maladie c'est important et très intéressant
- C'est de prendre soin et de protéger notre dos et tous notre corps
- Apprendre à nous protéger et protéger les enfants. Notre dos doit être pris en compte et nous devons y faire attention
- On a appris beaucoup de choses essentiellement de protéger notre dos
- Protéger notre dos et les gestes à appliquer correctement
- Protection de nous même
- Protéger le dos
- A prendre soin et protéger notre dos
- Protéger le dos
- A prendre soin de notre dos
- Beaucoup de choses comme s'occuper de nous et de notre dos
- Bon partage des expériences avec tout le groupe et la proximité de la réalité
- Comment se débarrasser des pressions, des colères qui nous empêchent d'avancer
- Outils pour gérer le stress, cela nous a permis de libérer nos tensions. Cas concrets
- Les outils proposés
- Prendre le recul nécessaire face aux situations stressantes. Avoir des repères pour désamorcer ces dernières
- Poser un nom à nos "stress". Outils pour gérer les situations de stress
- Ecoute attentive de la formatrice qui nous a permis de nous "lâcher"
- Echange, discussion, non-jugement, écoute, partage
- Un apaisement, des outils pour mieux parvenir à maîtriser une inquiétude, une rencontre avec des collègues que je ne connaissais pas

- Ce stage permet de poser nos questions et d'avoir des réponses pratiques à mettre en œuvre
- Outils. Pyramide de Maslow. Distance
- Des outils pour faire face aux situations pesantes. Echange au sein du groupe très enrichissant
- Utilisation de plus de matériel
- Gestes et postures
- Avoir une meilleure connaissance pour le déplacement et l'installation des personnes
- Les bonnes positions à apprendre pour ne pas se blesser le dos et pour ne pas blesser les personnes malades
- Transfert avec le pouce que je ne connaissais pas
- Apprendre à transmettre les renseignements, à mieux les cibler et être plus précise, aller à l'essentiel
- Noter des transmissions claires et visibles
- Apprendre les bons mots et les bons termes pour réaliser des transmissions ciblées efficaces
- De bien transmettre dans les dossiers de soins et autres
- Apporter de la méthode. Recentrer les transmissions écrites. Valoriser l'écrit du soignant
- Placer les bons mots au bon endroit
- Apprendre à transmettre des informations claires et précises
- La technique. Aller à l'essentiel
- Ce stage a été indispensable pour mettre en place une bonne communication écrite uniforme, compréhensive et objective
- Découverte des transmissions ciblées
- Loi Leonetti. Prise en charge de la douleur Processus de deuil. Prise en charge globale de la personne en fin de vie
- Comprendre que soin palliatif ne veut pas forcément dire mort imminente
- Des connaissances théoriques et pratiques qui permettent une remise en question de mes pratiques quotidiennes
- Connaître les soins palliatifs. Le processus de deuil, les étapes psychologiques du mourant et de sa famille, le rôle du soignant
- Tout d'abord que faire en cas de douleurs et surtout insister auprès des infirmières et du médecin pour faire ce qu'il faut pour soulager le patient
- Me préparer au départ (à la mort) du résident malade, que ce soit dans ma manière de faire ou psychologiquement
- Tout ce qui est en rapport à la formation fin de vie
- J'ai appris beaucoup de choses qui vont m'aider énormément dans ma vie professionnelle, beaucoup d'outils m'ont été suggérés, fournis pour améliorer la prise en charge des résidents en fin de vie
- Les lois. Le rôle de l'IDE, de l'AS et de l'ASH. Comment mettre en place des échanges oraux (groupe de travail, transmissions…)
- Comment être présente, dans le cadre de ma fonction d'animatrice, auprès de la personne en fin de vie et non pas l'éviter
- L'approche de la "mort", partage de situations vécues, connaissance de la douleur
- Enrichissement professionnel et personnel sur la prise en charge des personnes en fin de vie. Connaissance des nouvelles lois
- Savoir bien transcrire les informations sur le support
- Remise à niveau des connaissances sur les transmissions ciblées, correction de ce qu'on croyait juste et de bonnes explications, un livret très bien fait
- Faire des transmissions bien précises avec les bonnes cibles
- Meilleure compréhension et écriture pour mieux transcrire. Mieux comprendre et remplir une micro cible
- Meilleure compréhension, acquisition de la macrocible
- Comprendre comment écrire les transmissions ciblées, identifier correctement la cible
- Faciliter dans la manipulation des cibles, données et actions, importance d'écrire les résultats
- Découvrir les transmissions ciblées dans leurs ensembles
- Prendre soin, la dignité de la personne âgée*
- L'humanité commence dès le premier âge de sa vie, se remettre en cause tous les jours, sommes nous dans la bientraitance ?
- Il faut toujours se poser des questions et se remettre en cause par rapport à notre travail

- Une bonne réflexion de ma manière de travailler ainsi que mon comportement face à la personne
- Il faut toujours savoir se remettre en cause, rien n'est acquit
- Une réflexion sur la personne âgée, le pourquoi de son comportement
- Parler de notre ressenti avec d'autres personnes de notre profession
- De nous faire prendre conscience de nos erreurs, maladresse des automatismes que l'on peut avoir nous même ou l'équipe sans le vouloir et/ou ce que l'on fait de bien
- Recadrage et beaucoup de réflexion sur notre façon de travailler
- Prise de conscience de certains mots et gestes pratiques parfois employés dans mon équipe et qui serait à proscrire
- J'apprécie que de nouveaux horizons me soient ouverts. Il a été facile de s'exprimer ; les exemples utilisés pour cibler les comportements sont explicites et faciles à comprendre pour nous permettre de nous interroger sur nos pratiques et nos comportements
- Respect, politesse, réflexion sur mon travail auprès des personnes âgées, appliquer dès mon retour de stage ce que j'ai appris pendant ces 3 journées
- En partant des exemples concrets du parcours de Madame LESAGE, je peux remettre en question, essayer de réadapter ma façon de faire qui maintenant me parait parfois "pas toujours comme il faut…"
- Ce stage permet de réviser les techniques de manutention et d'en apprendre de nouvelles
- Révisions et nouveautés
- Revu des techniques anciennes et apports de nouvelles très intéressantes à mettre en pratique
- Réviser des techniques
- Révision et nouvelles méthodes
- Revoir certaines méthodes
- Très positif pour faciliter les différentes manipulations
- La manutention pour les personnes qui ont subi une opération (hernie discale). Cela nous permet de mieux améliorer les positions
- Pratique, faciliter les efforts
- Moins porter dans la journée
- Avoir appris à bien installer la personne
- Apprendre à manipuler les personnes âgées seule ou à deux
- Eviter de se faire mal au dos et de rassurer la personne âgée sans lui faire mal
- Apprendre à manipuler correctement afin d'éviter les douleurs dorsales et prendre en charge correctement le bien-être de la personne
- Apprendre à mieux manipuler les outils de travail pour manipuler les personnes âgées, arrêter de porter, penser à notre dos
- Démonstration et mise en application de matériels que je ne connaissais pas
- Le matériel apporté par le formateur et que je ne connaissais pas du tout
- Un formateur qui sait en quoi les manipulations sont difficiles, qui nous a apporté du concret.
- Nous allons pouvoir reformuler notre projet écrit
- Regroupement des données pour améliorer le support des recueils et la pratique
- Confirmation de mes études précédentes
- Avant tout, la formatrice est ouverte, elle est une personnalité essentielle à cette formation, on ne se retrouve pas dans un protocole, un "carcan", un côté formel, mais plutôt dans l'instant, dans la surprise du moment, la surprise de ce qui peut se dégager d'un groupe.
- Une meilleure connaissance de soi. Une vision plus nette de l'approche de l'autre à travers moi
- Connaissance de soi. Apprendre à se centrer sur son ressenti
- Une remise en question. Revoir tous les différents concepts pour une bonne qualité de l'accueil
- Beaucoup d'échanges, des exercices enrichissants. Une meilleure connaissance de soi. Une remise en question.
- Permet de mieux se connaître et donc d'avoir une relation à l'autre d'une meilleure qualité
- Savoir réagir à des situations qui peuvent être difficiles à gérer. Une meilleure connaissance de soi
- Communication, échanges, écoute
- Aborder l'autre en fonction de la situation
- Les échanges, la confiance entre les différentes personnes du groupe
- J'ai appris à prendre soin de moi et des résidents
- Le mélange pratique et théorie est très positif

- Les exercices sur le prendre soin de soi sont faciles à mettre en œuvre (exercices de respiration)
- Le calme et la relaxation
- J'ai apprécié le fait de prendre soin de moi, préserver ma santé et d'apprendre les gestes de relaxation
- L'auto détente avec des exercices de respiration et les méthodes de relaxation
- Ce sont les gestes de massages pouvant être appliqués sur les personnes couchés ou au lever pour les préparer à la marche
- J'ai appris à prendre soin de moi et à écouter mon corps
- Prendre et donner le bien-être plus facilement
- Mise au point des projets de vie
- Prise de recul
- Prise de recul – bilan – piste de réflexion
- Retour sur les difficultés rencontrées lors de la mise en place du projet de vie personnalisé
- Le mixé que l'on a découvert (nouvelles recettes), la méthode de travail (réorganisation), l'hygiène
- Mixés, l'organisation du travail, révision de la méthode HACCP
- Apports essentiels sur la sécurité alimentaire
- Travail sur la connaissance de soi, de la relation à l'autre, de la distance nécessaire
- L'approche des différents outils que je pourrai utiliser dans l'exercice de ma profession (entretien infirmier) et aussi dans ma vie personnelle
- Les outils, le partage des émotions et les expériences
- "non" // Questionnaire du QELFE // PNL
- Questionnement personnel qui permet d'approfondir un enrichissement professionnel
- Une aide pour prendre position
- De nouvelles pistes de réflexion. Mettre une raison à ce qui est fait de façon spontanée
- Jeux de rôle, positionnement, révisions
- Personnellement : faire confiance en son ressenti, professionnellement : questionnaire entretien d'aide (QELFE)
- Savoir se positionner. Le langage non verbal
- Très axé sur l'analyse réflexive
- Le travail sur les mots, les ressenti, l'écoute de soi et des autres, la distance
- Acquisition++ pour entretien dans la relation d'aide
- Apprendre à dire non. Travailler l'émotion
- Analyse réflexive PNL meilleure connaissance de ses émotions
- Apporter du confort et de la sécurité à nos résidents, un certain bien-être pour les résidents et les soignants
- Avoir une autre approche de la personne, approfondir le langage non verbal
- Mise en confiance, les gestes pour le bien-être de la personne
- Apporter à nos résidents un confort ou un bien-être plus approfondi par le biais des massages appris et mis en pratique pendant la formation
- Mise en confiance, pratique sur autrui, apports de nouvelles connaissances, échanges avec le personnel d'autres établissements
- Recherche de bien-être et de relaxation afin de pouvoir le réaliser auprès des résidents
- Un apport personnel et aussi relationnel avec les adultes
- Témoignages
- Film, travail de groupes, supports
- Remise en question de nos pratiques, permet de se rendre compte de notre situation grâce aux cas concrets
- Se remettre toujours en question et ne pas se laisser entraîner par d'autres personnes
- C'est plutôt rassurant de voir que nos pratiques sont tout de même bonnes par rapport aux maisons de retraite
- L'importance de la remise en cause de nos pratiques professionnelles
- Remise à niveau, la personne âgée reste un être humain jusqu'à la fin de sa vie et doit être traitée avec respect et dignité
- Support écrit, film, sensibilisation
- Rappel des recommandations. Mise en place des projets de vie. Partage des expériences

- Plus de connaissances, des pistes afin de mieux aborder notre fonction IDE Référente. Les échanges avec d'autres professionnels des différents établissements
- Positionnement. Enrichissement des connaissances, des échanges entre les participants et la formatrice
- Les styles de management. Gestion des conflits
- Travail sur la confiance en soi. Travail sur le positionnement
- Cette formation m'a essentiellement permis de travailler mon positionnement dans la fonction, d'acquérir des outils nécessaires au management, d'acquérir des outils pour inscrire l'intervention des équipes et des projets de l'IDER dans une démarche continue de qualité
- Rôles et missions de l'IDE Référente. Savoir se positionner en tant qu'IDE Référente. (comment mener une réunion, faire un planning…)
- Les étapes psychiques dans l'acte de mourir. Concepts d'aide et d'accompagnement. Les mécanismes de deuil. Souffrance
- Je pense pouvoir aborder le sujet de la maladie ou de la mort avec un peu plus de facilité (avec le patient ou avec la famille)
- Les rites et rituels du deuil. La loi Leonetti. L'agonie
- Nous sommes là pour accompagner tout en se protégeant, sans juger ni apporter une réponse (surtout)
- Pouvoir aider et répondre aux patients. Etre capable de trouver les mots justes sans blesser les malades qui sont en souffrance
- Une meilleure approche de l'accompagnement des patients et des familles. La loi Leonetti
- Le vécu de chacun, très intéressant
- Approche des patients et des familles. Savoir leurs dire ce qu'il faut et de répondre à leurs besoins et leurs attentes. La loi Leonetti
- Echanges de paroles et points de vue entre les participants bien supervisés par le formateur
- Le deuil : pouvoir mieux le gérer. Après le deuil. En totalité, avant, pendant et après le deuil
- Les derniers jours de vie⇒l'agonie. La souffrance. La mort.
- Apprendre à se préserver en utilisant des gestes adaptés
- Apprendre à se préserver
- Se tenir correctement
- Pratique en groupe
- Apprendre les bons positionnements lors des transferts pour préserver son dos
- La pratique est essentielle dans ce stage car dans la réalité nous y sommes confrontés tous les jours
- Théorie et pratique
- Meilleure connaissance sur la réception des marchandises
- J'ai appris le bon sens de la livraison, les zones rouges et vertes
- Reconnaître les signes de la dénutrition. Les différents apports à mettre en place. Compenser, enrichir et fractionner les repas
- La formatrice connaît bien le sujet et les problématiques du terrain. Beaucoup d'échanges inter-établissement. Formatrice et groupe dynamique
- Les démarches à suivre pour la dénutrition de différents cas chez les personnes âgées
- Savoir reconnaître une dénutrition avec l'aide des différents supports et trouver les solutions au cas par cas
- Reconnaissances des signes de dénutrition. Outils pour compenser ou enrichir les repas
- J'ai pris connaissance de la valeur nutritive de certains aliments et la surveillance alimentaire des patients
- La démarche à suivre en cas de dénutrition. L'importance de l'hygiène bucco-dentaire
- Que la personne âgée a le droit à son intimité et à sa sexualité. Il ne faut pas que cela soit tabou, il faut en parler
- Mieux comprendre la vie sexuelle des personnes âgées c'est important
- Comprendre mieux les besoins sexuels des personnes âgées et savoir comment les aider
- Ne pas oublier que les personnes âgées ont des pensées et de envies sexuelles, elles restent des hommes ou des femmes avec un corps qui réagit
- Beaucoup de réponses à un grand questionnement qui restait souvent sans suite, sans solution et sans concertation
- La personne âgée continue à avoir des envies et/ou besoins sensuels que nous ne pouvons pas ignorer
- Que l'intimité de la personne âgée est très importante et qu'il faut respecter leur choix

- Les différents sujets (discussions)
- Laisser la liberté aux pensionnaires qui sont mutuellement consentants
- Savoir et devoir accepter l'intimité sexuelle chez la personne âgée
- La sexualité est présente de la naissance à la mort. Bien comprendre que même les personnes âgées sont concernées même si elles sont en institution. Ne pas hésiter à en parler en équipe si un problème surviendrait
- Les commentaires et les discussions sur différents sujets
- Laisser faire ce que veulent les résidents s'ils ne se mettent pas en danger
- Pour les repas enrichis
- Mieux comprendre le refus de repas, comment l'analyser, réagir
- Une remise en question de mes habitudes, la possibilité de pouvoir interpréter nos surveillances alimentaires, la possibilité de pouvoir soumettre une nouvelle feuille de surveillance alimentaire qui sera à retravailler
- Définir la malnutrition, explications et données par rapport aux éventuelles solutions à apporter à différentes actions qui peuvent être mises en œuvre au sein de notre établissement
- Bien intégrer les apports alimentaires dans les menus
- Les apports essentiels de ce stage sont très bien
- Avoir l'œil plus attentif aux risques de malnutrition avec une mise en place d'évaluation journalière
- Un outil pour dépister la dénutrition et un outil pour y remédier, révision des différentes classes d'aliments et la façon de les remplacer
- Quels apports alimentaires ajouter et comment utiliser les compléments alimentaires, à partir de quand ?
- Meilleures connaissances de la diversité des aliments (lipides, protéines, etc.). Pouvoir remplacer certains aliments par d'autres pour équilibrer un repas. Les compléments alimentaires
- Très bon stage, mais savoir l'expliquer à mes collègues de service
- Le repas avec les enrichissements
-
- La théorie, l'organisation, la partage avec le groupe, les difficultés
- Bien observer, écouter et apprendre à bien faire son travail
- Bon groupe. Les apports d'idées, de conseils et de règle d'hygiène
- Hygiène des mains, des locaux etc… Méthode de travail. Les produits qu'on utilise
- Hygiène des mains, des locaux et le matériel
- Hygiène des mains, des locaux et le matériel
- Hygiène des locaux, lavage des mains, entretien des surfaces, le risque des infections
- Hygiène des locaux, le lavage des mains, l'utilisation du matériel, virus, comment réagir face à certaines situations. L'échange entre les différentes personnes sur les différentes façons de travailler
- Généralités sur les infections associées aux soins
- Avoir pu mettre au clair ce que je sais et ce que je dois réellement faire sur le terrain
- Les mains, les locaux
- Les précautions complémentaires qui ont été modifiées
- Les changements dans les protocoles – lavage des mains – précautions standards etc…
- Rappel et changement. Evolution des procédures d'isolement. Echange interactif des pratiques, très intéressant
- Rappel des notons de base de l'hygiène. Beaucoup d'actions à mettre en place
- Permet de faire le point sur des pratiques pas toujours idéales mais instaurées dans les services ou par moi-même
- Des connaissances non acquises. Une révision
- Révision des protocoles ou mise à jour. Les différents antiseptiques
- Nouvelles recommandations sur les précautions complémentaires / précautions standards
- Rappel des protocoles. Nouveaux protocoles. Révision de toutes les règles d'hygiène de base ou plus spécifique
- Mise à jour des protocoles (précautions complémentaires). Connaissances ERV, ERG, EPC
- Revoir les connaissances de bases. Connaître les nouvelles pratiques, nouveaux protocoles. Bannir les idées reçues sur certaines de nos pratiques
- Etre à jour dans les nouveaux protocoles d'hygiène

- Nombreux rappels. Nouvelles choses apprises. Mise à jour ; Mettre des choses en place et en assurer le suivi dans les services
- Comment réagir en cas de conflits, savoir se positionner
- La communication, les échanges avec le personnel soignant des différents établissements
- Comment réagir et quelles attitudes à adopter face à un conflit à gérer. Toujours rester dans le non-jugement
- Comment et quoi dire face à un conflit entre famille et nous, les soignants
- L'échange verbal entre les différents soignants des différentes structures
- L'échange entre les différentes structures (cas oral) est très enrichissant et permet de prendre du recul pour gérer un conflit qu'on pourrait rencontrer
- Le non jugement, le cycle des émotions, les besoins des familles et la gestion des conflits
- Savoir écouter sans juger en déculpabilisant les familles, la pyramide de Maslow, le cercle de référence (savoir en sortir), les présences des différentes familles, le cycle des émotions
- Apprendre à utiliser les échelles d'évaluation de la douleur, bien reconnaître les différents types de douleur
- Maitrise de la grille Doloplus, apports sur certains traitements, prise de conscience de l'importance du rôle des soignants dans cette prise en charge (par rapport au médecin)
- Maitrise des outils d'évaluation après leur connaissance
- Savoir évaluer la douleur, la prendre en charge, ne pas généraliser la douleur
- Mieux comprendre la douleur, reconnaître les signes de la douleur
- Mise en place de la compréhension de l'échelle de la douleur, possibilité de pouvoir informer le reste de l'équipe pour faire un protocole
- A utiliser les outils d'évaluation pour la douleur
- La pris en compte de la douleur et les effets de certains traitements. La prise en compte des douleurs induites par nos soins et apprendre à ne pas "juger" mais croire le patient quand il dit qu'il a mal
- J'ai appris beaucoup de choses
- Apprendre à utiliser les supports pour évaluer la douleur
- Formation très enrichissante
- Etre consciente de l'enjeu "bactériologique" et ainsi rompre la chaine de contamination dans mon métier (dans un milieu hospitalier)
- J'ai constaté qu'il fallait bien appliquer le protocole du travail
- Se tenir au courant des nouvelles évolutions de notre métier et évoluer dans nos acquis
- De bien savoir les choses sur l'hygiène
- Rafraîchir les connaissances, s'informer
- Formation très enrichissante et intéressante
- Préparation de la mise en place du dossier patient, projet individualisé, élaboration des protocoles
- Dossier patient, projet individualisé, élaboration des protocoles, actualisation de la traçabilité
- Le vécu de chacun des professionnels et celui de l'intervenante ainsi que les expériences de chacun
- Cibler l'essentiel des informations pour pouvoir y répondre efficacement
- Les explications sur « qui est-ce ? » puis les informations sur la méthodologie
- Alléger les transmissions, les rendre plus aérées, aller à l'essentiel
- Effectuer des transmissions ciblées
- S'approprier la méthode des transmissions ciblées
- Approche psychologique de la prise en charge des patients
- Des différentes expériences et vécus quotidiens
- Beaucoup de théorie permettant une meilleure compréhension et donc une meilleure prise en charge des personnes atteintes d'un AVC
- Différentes séquelles d'AVC
- Les signes avant un AVC, les séquelles, les différents AVC
- Généralités à propos des AVEC, facteurs favorisants, conséquences
- Les échanges entre les soignants et le formateur
- La prise en compte des demandes de groupe, d'où un programme adapté
- Les connaissances théoriques ont très bien été développées, beaucoup d'échanges par rapport à des situations rencontrées sur le lieu de travail
- Très instructif. Le professionnalisme de l'intervenante. Beaucoup d'acquisitions personnelles

- Ce stage m'a apporté des réponses aux questions que je me suis posée
- L'approche du patient et de sa famille. La prise en charge de la douleur. L'importance du travail en équipe
- Apprendre à mieux gérer les patients palliatifs ainsi que la famille et pouvoir progresser dans ce sens
- Apports concrets par rapport à la situation de tous les jours (douleur, communication…)
- Dans la mesure du possible dans mon rôle d'ASH. Permettre de mieux comprendre l'accompagnement du patient et de son entourage
- Ce stage m'a permis de comprendre l'importance du patient, de soulager ses douleurs, de l'accompagner psychologiquement et d'apaiser ses craintes vis-à-vis de la mort
- L'utilisation correcte des antalgiques. Des pistes pour bien prendre en charge les patients et les questions des familles
- Importance de la prise en charge de la douleur. Importance de la prise en charge des familles
- Cette formation m'a permis une meilleure approche de la prise en charge du patient en soins palliatifs grâce aux informations et aux échanges que j'ai eus
- Me conforter dans la prise en charge spécifique des SP. D'avoir pu aborder les points importants concernant le patient (famille, douleur,)
- Comment savoir faire la différence entre cible et donnée, je mélange encore, 1 journée de plus ne serait pas inutile !
- Supports concrets et vécu professionnel de la formatrice en corrélation avec notre quotidien
- Formation essentielle à notre niveau nous permettant d'apporter des éléments pertinents pour utiliser à bon escient les transmissions orales et écrites
- Découvertes. Eclaircissements des points. Importance des transmissions claires et complètes
- Améliorera ma qualité de transmission. Permettra de cerner un problème et de chercher les solutions à y apporter
- Bonne pratique des transmissions ciblées
- Travail de groupe qui mène à une réflexion sur nos points à améliorer
- Améliorer la qualité des mes écrits
- Essayer dans l'avenir à mieux transmettre mes transmissions écrites, à m'améliorer (choix des mots), à ne pas être dans le jugement
- Buts et principes des transmissions ciblées. Apprendre à transcrire DAR
- Eléments concrets sur lesquels on travaille, on s'appuie pour pouvoir évoluer en situation professionnelle
- Une meilleure appréhension de notre rôle de tuteur dans nos missions
- L'échange avec d'autres collègues IDE des Tillers. Expériences partagées toujours enrichissantes
- Interactivité. Echange. Eclaircissement sur les rôles du tuteur. Outils
- Echanges avec des collègues d'un autre établissement avec d'autres points de vue
- Apports essentiels sur la mission et les compétences requises chez le "tuteur"
- Prise de conscience concernant le tutorat. Connaissances théoriques sur le nouveau référentiel mais surtout des pistes de travail pour une évolution sur le terrain
- La place du tutorat et le l'analyse réflexive
- Manutention facile des patients, petits trucs pour la vie personnelle
- Pratique et protéger son dos
- Connaissance de son corps, de son dos, minimisation des efforts, adaptabilité au terrain
- Protéger mon dos et l'égoïsme
- Savoir être égoïste et penser à soi
- Savoir être égoïste
- Manipuler les patients sans leur faire mal
- Protéger son dos et manipuler le patient en douceur
- Les postures
- Avoir appris à sortir du cadre habituel de notre travail. Avoir appris à s'ouvrir sur d'autres façons de rencontrer l'autre. Ouverture vers l'extérieur, découvrir nos capacités et celles des autres. Voir et comprendre les collègues autrement
- L'échange avec le résident en individuel ou en groupe à travers la voix, les instruments, la respiration, le toucher. Découverte de toutes les possibilités musicales
- L'apprentissage de la musique, des sons, des instruments

- Soulager les douleurs par les moyens non médicamenteux
- Investissement, les instruments, les différentes musiques, la confiance en soi, ne pas avoir peur du ridicule
- Ecoute et bien-être de la personne accueillie par le biais de la musique et des différents instruments rencontrés
- Utilisation des différents instruments. Le contact par les sons
- Une autre approche vers les résidents. Activités adaptées pour tous les styles de patients
- Très important d'entretenir ses pieds et de faire comprendre aux personnes la nécessité de se faire soigner
- Les connaissances apportées, la pratique sur des cas concrets
- L'importance de la prévention et de la surveillance des pieds des patients atteints de pathologies
- Prévention par rapport aux personnes diabétiques, apprendre à s'approprier ses pieds, prévention ongles incarnés, comment bien couper les ongles
- Apprendre beaucoup de choses sur les résidents qui sont diabétiques (prévention) et voir plus facilement les débuts d'ongle incarné pour pouvoir prévenir un professionnel
- La façon de faire de la prévention pour les maux qui peuvent apparaitre sur les pieds
- La prévention sur l'hygiène et les soins des pieds, l'importance de la surveillance de l'état cutané pour une prise en charge précoce
- J''ai pris conscience de la nécessité de la prévention
- Anatomie du pied et complications possibles
- Une bonne révision sur l'anatomie du pied, les maladies (diabète, neuropathies, artérite…)
- La pratique des soins des pieds
- La prévention, les diapositives pour voir tous les cas, étaient intéressants
- Appris beaucoup sur le pied du diabétique, une bonne révision sur l'anatomie du pied
- Permettre l'élaboration d'un protocole sur la douleur à l'issue de la formation
- La prise en charge globale de la douleur
- Une meilleure prise en charge et une meilleure évaluation de la douleur et de la souffrance chez la personne âgée
- Connaissance MEOPA. Complexité du dossier douleur
- Le fait de reprendre et d'avoir une trace très concrète, médicale de ce que l'on vit au quotidien remet les choses en place
- Mieux comprendre les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer
- Echanges de situations professionnelles, révision d'éléments déjà connus et découverte de situations nouvelles, mise en pratique
- De mieux comprendre les résidents, d'être à leur écoute
- Les apports essentiels sont de mieux comprendre, mieux communiquer et répondre aux attentes de la personne âgée
- Discussion et information sur la maladie d'Alzheimer
- Cette formation nous apporte des méthodes, des réflexions sur notre travail quotidien
- La prise en charge de la douleur et les outils d'évaluation. La prise en charge globale de la personne en fin de vie
- Informations sur les moyens de mettre en place les soins palliatifs en EHPAD. Une meilleure prise en charge des patients/de la famille face à la douleur ou/et en situation de fin de vie. Conseils et explications sur les soins palliatifs pour nos collègues
- Pour notre travail
- L'approche de la personne face à la mort
- La personne (âgée) en fin de vie et ses besoins
- L'écoute des personnes
- Les familles, les patients, les lois
- Pouvoir le pratiquer en cas de besoin. Savoir évaluer une douleur. Ecoute
- Reconnaître quand commencent les soins palliatifs. Parler en équipe pour une bonne prise en charge surtout de la douleur
- Connaissance de la grille DOLOPLUS, rappels sur les traitements antalgiques très utiles aux IDE, traitements non médicamenteux ou actions relevant du rôle propre de l'IDE
- Equianalgésie, traitements morphinique

- Déterminer la douleur grâce aux échelles mises à disposition, la prise en charge de cette douleur grâce aux traitements médicamenteux et non médicamenteux
- Lien avec nos services, cas concrets, doloplus, traitements morphiniques et comparaison IV, SC, PO…
- Maitrise de la grille DOLOPLUS, dosage des morphiniques, efficacité…
- Les traitements en fonction de la douleur, les soins de la bouche
- Explications douleur et traitements antalgiques pallier III avec convention, soins de bouche et traitement
- Les outils pour évaluer la douleur
- Arriver à prendre en compte la souffrance d'un patient
- Mettre en place des dispositifs pour se faire connaître au sein de mes collègues. Faire des tableaux pour prouver les problèmes (poches des tenues, etc. ….)
- Revoir les techniques
- Faire attention à son dos. Connaissance de nouveaux matériels
- Découverte de nouveaux matériels de manutention. Découverte de techniques de manutention inconnues
- Amélioration de mes connaissances concernant la manutention des patients
- Cela permet une remise à niveau très importante et de corriger certaines erreurs
- Applicable en service avec drap de glisse obligatoire
- Expliquer la formation des ESI. Méthodologie pour remplir le portfolio
- Des connaissances essentielles sur le portfolio et sur le déroulement de la formation étudiante infirmière
- Redonner confiance, nouvelle fonction d'infirmière inconnue, pouvoir me proposer pour être tuteur avec moins de craintes
- Comprendre l'encadrement et l'utilisation du portfolio. Voir que des choses sont possibles et envie de l'établissement à optimiser son encadrement
- Je comprends mieux l'objectif et les nouvelles études d'infirmière, le fonctionnement du tutorat
- Connaître le nouveau programme de formation des ESI
- Explication sur le portfolio, son utilité, comment le remplir. Rappels sur la fonction de tuteur. Remise en question sur l'accueil des stagiaires
- Compréhension du rôle du tuteur, de la fonction du portfolio
- Plus de connaissance sur le portfolio et j'ai compris ce que les IFSI attendent de nous ⇒ analyse réflexive
- Portfolio, analyse réflexive, missions et rôles du tuteur
- Une compréhension vis-à-vis du portfolio qui n'était pas du tout évidente avant cette formation. Notre rôle vis-à-vis des étudiants. Le rôle du tuteur
- Connaissances du nouveau programme de formation des IDE. Rôle important du tutorat
- De connaître la nécessité du portfolio ainsi que le rôle du tuteur et les attentes des étudiants
- Apporter ce que j'ai appris dans mon travail en temps que lingère
- Connaître les "outils" pour améliorer la relation avec la famille d'un résident
- Les clefs apportées
- L'analyse de situations avec une discussion et la proposition d'une conduite à tenir. La prise de conscience qu'il faut connaître le passé et la vie des résidents pour gérer des situations difficiles. Le développement relationnel famille/soignant
- Les outils en cas de conflit avec les familles ou autres résidents et familles
- Apprentissage des techniques et "outils" pour appréhender l'approche, la relation avec les familles
- Exemples concrets, situations de terrain
- Permettre d'améliorer la communication avec les familles
- La pratique de la manutention en service
- La formation a été très enrichissante car je n'avais jamais fait de techniques de manutention
- En rapport constant avec notre travail
- Beaucoup de choses intéressantes et qui vont nous servir dans notre métier
- La pratique, l'écoute, la démonstration…
- Tout était utile !!!
- Bonne mise en place, apprentissage des différents moyens de manutention, beaucoup de pratiques très cohérentes avec notre quotidien
- Surtout des révisions de certaines techniques
- Les gestes de 1er secours
- La mise en place pratique (cas pratiques) très appréciable pour savoir réagir et avoir les bonnes réactions

- Connaissance d'un défibrillateur, massages cardio-respiratoire
- Gestes d'urgences (certains déjà vus) et cela m'a permis de faire une bonne même très bonne révision
- Apprendre les gestes, les attitudes à adopter suivant les cas
- La remise à jour des connaissances sur le secourisme est bénéfique
- Rappel des gestes de 1er secours
- Les explications apportées dans chaque génération, les échanges, la façon de comprendre les choses pour mettre en place un projet
- La réflexion autour de ce thème
- Les échanges avec d'autres structures qui n'accueillent pas le même public
- Analyse sociologique intéressante vis-à-vis des différentes générations avec exemples vécus dans nos différentes entreprises
- Bien définir les caractéristiques des différentes générations et pouvoir comprendre pourquoi l'on ressent certaines choses à l'égard des collègues (les croyances)
- Motivation autour du sujet
- L'échange avec le groupe et les différentes structures
- Réflexion autour de la construction d'un projet possible à élaborer sur mon lieu de travail
- Partager les vécus et les expériences "Re" lancer le projet au sein de l'ITEP
- Ma position par rapport à mes collègues se confirme en quelque chose de plus positif
- Rappels de plusieurs cours et notions déjà vus ou acquis, quelques éclaircissements ont été précisés
- Apports théoriques de base en matière d'hygiène
- Les différents micro-organismes et les précautions particulières, les mesures d'hygiène
- SHA
- Révision des principes de base et des notions d'hygiène
- Remise à jour des isolements, l'histoire des bactéries et virus, prise de conscience de l'importance d'utiliser SHA
- Mise à jour des connaissances, cette formation me permet de mieux me rendre compte de l'importance de mes gestes et de mes actes dans ma pratique journalière
- Une remise en question sur les procédures à suivre en matière d'hygiène et risques encourus pour soi-même et les personnes qui nous entourent
- Faire le point sur le risque infectieux et prendre conscience de l'importance de l'hygiène
- Revoir et mettre au point les précautions standards et particulières
- Réactualisation et approfondissement de mes bases en hygiène
- J'ai apprécié cette formation, rappel d'un grand nombre de points essentiels sur l'hygiène, un peu d'histoire, la législation, les grandes familles de bactéries et virus, les différents protocoles, les précautions complémentaires, une bonne piqure de rappel…
- Ce stage m'a apporté plus de compréhension envers la maladie, les difficultés des personnes malades
- Apports théoriques face aux différentes situations rencontrées avec nos résidents, mieux comprendre le "pourquoi" ou "comment" ils en sont arrivés là (les différents stades des addictions)
- Réactualisation des connaissances sur ce thème
- Connaissances globales des addictions de toutes drogues, apport aussi pour la culture personnelle
- Différents stades d'addiction du patient
- L'approche de la personne dépendante, les différents stades par lesquels elle passe pour accepter sa maladie et son suivi, le sevrage et les traitements de substitution
- Une remise à niveau concernant la prise en charge des conduites addictives (théorie, études de cas), existence d'un réseau concernant la prise en charge de ces pathologies en fin d'hospitalisation
- D'avoir eu des infos par rapport aux différentes associations
- Complet au niveau théorique, la formatrice a répondu au mieux à nos interrogations
- Mieux connaître les conduites addictives avec les patients concernés
- L'instauration d'un dialogue avec une personne atteinte d'addiction (façon de le réaliser), stade de la dépendance
- Prise en charge du patient atteint d'addiction en fonction des différents stades de la dépendance
- Remise en question sur le service à table, sur notre comportement. Cela nous aide à nous améliorer
- Nous aider à trouver des solutions afin d'améliorer ou faciliter notre travail
- Améliorer le service et communiquer plus avec les résidents
- La qualité de service à table et le comportement à avoir avec les résidents

- Les améliorations
- Améliorer au niveau technique, mettre en application
- Les différentes techniques de transferts et rehaussements + postures
- Revoir les différentes techniques et surtout les remettre en action. Prendre soin de mon dos. Réapprendre à me servir de mes muscles et ne plus porter
- Acquérir les bons gestes et les bonnes postures pour le soignant et le soigné. Les différents matériels existants
- Les postures. L'alimentation "les textures", les apports nutritionnels
- La rencontre avec les professionnels (intervenants + autres personnes du groupe de stage). Je ne savais pas que l'orthophoniste intervenait dans le dépistage des fausses routes. Les points de vue de l'orthophoniste et de la diététicienne étaient très enrichissants Les deux apportent beaucoup via leur travail
- Les positions de sécurité par rapport aux risques de fausses routes. Les différentes solutions simples à apporter aux résidents malnutris
- Plus de connaissances sur le sujet de la déglutition par rapport aux fausses routes, à l'amélioration des repas…
- J'ai appris que l'orthophoniste devrait intervenir en EHPAD pour les problèmes de déglutition. Madame XXX a su répondre à nos questions concernant des résidents qui ont des problèmes de déglutition. Application sur le terrain
- Beaucoup de pistes pour pouvoir améliorer l'accompagnement aux repas des résidents
- Positions – nutritionnels – textures
- Les différents repas sont-ils vraiment adaptés aux résidents ?
- Le sujet est plus développé par rapport à la formation AS que j'ai suivi. Celui-ci est plus concentré en IFSI, la physiologie est préconisante
- La position de sécurité lors des repas. Les différents termes médicales (car je n'ai pas de formation d'AS). Comment améliorer les recettes afin d'améliorer le confort du patient
- Ce stage nous permet de faire attention à notre corps et d'éviter ou de réduire les problèmes de santé
- Connaître et appliquer les différentes postures au travail et dans la vie pour préserver le dos et son corps, et d'éviter d'éventuelles blessures
- Faire attention à soi-même face au contexte de la prise en charge du patient
- Très très bien
- Revoir les différentes méthodes ainsi que les bases essentielles
- Revoir comment se positionner, manipuler les patients
- Amélioration de nos techniques tout en pensant à notre dos
- De se servir d'un verticalisateur, d'un soulève malade, des gestes et positions à avoir pour les transferts
- Apprendre à réapprendre des techniques de manutention
- Un bon rappel des techniques déjà vu lors de 3 jours précédents
- Apprendre à bien manipuler le matériel. Apprendre à faire les bons gestes et postures pour ne pas se faire mal et faire mal aux autres
- Connaître les bons gestes de manipulation dans notre travail et dans la vie quotidienne
- J'ai appris les bons gestes pour bien faire mon travail et prendre bien soin du résident et de moi-même
- Ce stage m'a permis de préserver mon dos lors des manipulations avec les personnes âgées
- Savoir les différentes techniques de manutention
- Savoir accompagner dans la fin de vie du résident
- Ebauche d'une procédure spécifique aux Vosges
- Savoir accompagner les personnes en fin de vie
- Permettre d'approfondir les connaissances spécifiques ; enrichissement des échanges au sein du groupe
- Réflexion sur mes pratiques. Ouverture sur d'autres possibilités pour faciliter la prise en charge. Finalisation s'une procédure
- Mise en place d'un protocole
- Savoir accompagner en fin de vie
- Savoir accompagner la fin de vie
- Permettre de mieux se tenir afin d'avoir moins de problème de manutention et de positionnement évitant le mal de dos et autre
- Protection du dos. Apprendre les bons gestes de tous les jours

- La pratique mise en place mais pas encore suffisamment
- Echanges, techniques pour soulager notre corps. Rappel ergonomique. Se remettre en question sur nos gestes
- Les solutions qui ont été trouvées pour des difficultés rencontrées dans le quotidien, au travail et dans la vie privée
- Apprentissage des techniques ergonomiques. Perfectionner les gestes de manutention
- Se faciliter les tâches sans maltraiter le dos ou les membres
- Se rendre compte que c'est un métier qui demande beaucoup d'efforts au quotidien et même à l'extérieur du lieu de travail et qu'il faut se protéger
- Savoir secourir quelqu'un en cas de besoin, communiquer avec les résidents plus facilement
- Une mise en pratique essentielle tous les jours
- Massages cardiaques et réaction en cas d'urgence. Le décès d'un conjoint, l'agressivité et l'agitation de la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer
- Par rapport au décès d'un conjoint, on peut maintenant répondre différemment
- Prendre un peu plus connaissance des différents points de contaminations et comment les "combattre" (les décontaminer)
- Très bon complément à la pratique quotidienne. Bonnes explications des causes et gestes
- Pris plus de connaissances sur les désinfectants + la transmission des bactéries
- A réaliser notre tâche
- Connaître les différents produits qu'ils soient désinfectants ou détergents. L'hygiène est très importante sur notre lieu de travail ou domestique
- Faire du concret
- A réaliser les tâches de notre fonction
- Compréhension de la maladie d'Alzheimer. Piste de réflexion sur la prise en soins. Remise en question personnelle sur mes pratiques professionnelles actuelles
- Mieux connaître la maladie, comprendre la réaction des malades et que faire. Nous avons beaucoup appris
- Stage enrichissant à travers des vidéos. La communication entre les collègues dans cette formation
- Permet de repartir aves des ressources et du dynamisme pour motiver les équipes à avancer. Permet de ne pas perdre les valeurs du "prendre soin"
- Prendre le temps de réfléchir sur les orientations de ma future activité professionnelle. Sortir du cadre de soin et réfléchir à un cadre de vie
- Un regard différent sur les différentes pathologies et une meilleure connaissance du public accueilli
- Ce stage m'a permis d'échanger avec les patients, de connaître la maladie
- Cette formation m'a permis de comprendre et de voir qu'une personne atteinte de la maladie d'Alzheimer reste avant tout une personne qui a des sentiments et des besoins bien réels
- Partage, écoute, échange. Connaissance de la maladie et du patient. Eléments de psycho-gestuelle. Remise en question des pratiques professionnelles. Se servir des éléments de l'anamnèse pour accompagner au mieux
- Physiopathologie, les différentes démences, outils pour comprendre et accompagner
- Outils d'amélioration pour mon approche des résidents
- Gestes et savoir faire, savoir être en rapport aux différentes étapes de la maladie d'Alzheimer et maladies assimilées
- Reconnaissance de la maladie, écoute
- Savoir répondre aux questions
- Comprendre et approcher les personnes âgées avec plus de facilité. Savoir les comprendre, les écouter et les accompagner toute la journée
- Comprendre la personne Alzheimer. Pouvoir communiquer
- Mieux comprendre la maladie et l'approche du résident
- Compréhension des stades de la maladie et communication avec les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ainsi que l'approche physique
- Mieux connaître la maladie, les différents stades et savoir quoi répondre aux questions
- La communication, les outils de travail
- La sensation que la personne ressent qu'on s'occupe d'elle et mieux communiquer avec elle

- D'avoir parler des stades de la maladie. « Trop vite, trop fort, trop près », nous faire prendre conscience de notre façon de faire, de notre rôle
- Accompagnement, la compréhension, la communication
- L'approche, la communication
- Théorie + exemples essentiels pour mieux comprendre. Quelques petits exercices montrent aussi la théorie
- Les échanges avec un autre SSIAD (le vécu)
- Ce stage m'a permis de mieux comprendre des situations et comment réagir devant eux par leurs attentes et leurs besoins
- Les échanges
- Les échanges enrichissants
- Il faut s'adapter à chaque situation
- A présent je sais en quoi consiste l'éducation thérapeutique des maladies chroniques. Grâce à la méthodologie je pourrais essayer d'aider un patient à mieux vivre avec sa maladie
- Explication de la maladie chronique. Qu'est-ce que l'éducation thérapeutique. La méthodologie pour faire une démarche éducative
- Définition des termes éducation/information. Méthodologie de la démarche éducative. La notion d'accompagnement de la personne. Définition de la thérapeutique. Distinction entre maladie aigüe et chronique
- Apprendre ce que veut dire éduquer, c'est différent d'informer. La méthodologie à acquérir (recueil des données, analyse actions, évaluations…). Personne = acteur. La relation de confiance est très importante
- Changer ma posture. Adapter une méthodologie. Travailler en pluridisciplinarité
- Ne pas décider à la place de la personne
- Organisation du travail en salle
- Mieux servir le résident dans les meilleurs délais et avec les moyens du bord
- Présentation de la salle à manger et le service alimentaire
- Apprendre d'autres façons de rendre agréable le service à table pour le bien être des résidents et la bonne entente du personnel
- Mieux servir le résident
- Le service en salle
- Le service en salle à manger mise en place des tables, débarrassage
- Pouvoir mettre en pratique les conseils donnés par la formatrice aussi bien avec les enfants que pour moi personnellement (apports théoriques)
- Quelques gestes techniques que je vais m'efforcer de reproduire ; le rappel – ne pas penser qu'aux autres mais également à soi
- Les apports théoriques
- Mettre en application des savoirs dans la pratique quotidienne
- La pratique des positions
- Apprentissage des différentes méthodes
- Apprendre et répéter aux collègues du travail, transférer…
- Outils appropriés mis à disposition, me permettant de pouvoir développer l'éducation thérapeutique dans le service avec mes collègues
- Prise en charge d'une éducation thérapeutique
- Le rappel des connaissances sur les AVK, l'éducation thérapeutique
- Une autre façon de guider le patient par la formation. Formation courte pour bien intégrer la méthodologie, difficile d'appliquer en service EHPAD, étant la seule à avoir fait la formation difficile à appliquer sur le terrain
- Bonne remise à niveau, découverte du programme d'éducation thérapeutique
- Savoir ménager mon dos. Porter correctement les patients
- La manutention à un soignant
- Bonne participation de chacun
- Savoir mieux s'adapter aux conditions de travail pour le bien des patients mais aussi des soignants
- Comment ne pas "user" son dos en manipulant des patients
- Ne pas porter alors qu'il faut seulement pousser. Nouvelles techniques à adopter
- Bien préserver son dos et sécuriser mes gestes avec les patients

- Nouvelles techniques et méthodes
- Apprendre à manipuler les personnes
- Formateur pédagogique qui met à l'aise l'équipe
- Des meilleures méthodes de travail
- Améliorer mes capacités professionnelles. Faciliter mon quotidien avec les malades
- Installation au lit d'un résident. Les transferts. Le fait de pratiquer un jour ce que l'on a appris (permet d'installer plus facilement un automatisme)
- Cette formation permet d'adopter les bonnes pratiques qui sont nécessaires pour le bien être de la personne âgée et surtout pour ne pas se faire mal
- La bonne manipulation et le bon positionnement afin de manipuler les personnes sans danger pour eux ni pour moi
- Apprendre à manipuler les résidents en toute sécurité pour eux et pour nous
- Application de la manutention auprès des résidents. Correction de certaines mauvaises habitudes. Penser à son dos
- Les exercices de manutention
- Réussir à se préserver lors des manutentions auprès des malades en évitant les situations d'inconforts ou de maltraitance indirecte
- Une grande aide pour se protéger et éviter la douleur aux pensionnaires
- Connaître les principaux gestes à faire
- Adapter les techniques de manutention en fonction des résidents : pathologie, handicap…
- Cette formation peut nous aider dans la vie quotidienne
- Adapter les positions en fonction des différentes tâches au travail. Penser à se relaxer
- Comment bien traiter son corps et en particulier son dos
- Améliorer les postures pour apprendre à protéger son dos
- Apprendre à soulager son dos
- Echanges, exercices, conseils
- Les techniques (gestes et postures) afin de faciliter le travail auprès des enfants
- Connaissance sur cette maladie
- Savoir prendre une personne malade d'Alzheimer pour une personne à part entière
- Ce stage m'a permis de porter un autre regard sur les patients atteints de la maladie d'Alzheimer
- Connaissances sur la maladie, le fonctionnement de la maladie
- L'échange pluridisciplinaire, le partage des vécus et les expériences
- Un rappel de connaissances. Une sensibilisation, une remise en question de mon attitude
- Avoir plus de repères sur la maladie elle-même. Avoir des connaissances sur l'UVP
- Un meilleur accompagnement dans la vie des personnes âgées (malades)
- Après "humanitude" reprise des connaissances
- Les échanges. De ne pas être seule. La chronobiologie
- Permettre de mieux comprendre les rythmes et pouvoir faire part de tout cela à mes collègues de service ou à d'autres personnes
- Savoir le rythme du sommeil. Echanges de travail entre d'autres collègues de nuit
- La dimension relationnelle du travail de nuit
- La rencontre avec d'autres personnes travaillant de nuit (enrichissante). Comprendre la chronobiologie
- Les échanges sur le travail de nuit avec des personnes travaillant dans d'autres établissements
- Une meilleure prise en charge des patients, une progression de la confiance en soi
- Le sens des mots, sensibilisation à la relation d'aide
- Se connaître avant tout, et avant d'aider les autres
- Le développement personnel, le travail sur l'estime de soi, prendre soin de soi et reconnaître ses émotions
- Il faut d'abord se connaître soi-même avant de vouloir connaître et aider l'autre
- Pouvoir mettre en pratique dans notre vie professionnelle ce qu'on a appris en formation
- C'était un domaine totalement inconnu pou moi, les différentes étapes du massage et les débouchés
- La technique et la pratique
- Une meilleure approche du toucher, une technique plus approfondie
- Une confiance en moi pour aborder les gens et leur proposer un massage, un soin de confort
- Apprentissage et mise en pratique plus adaptée avec le stage

- Pouvoir utiliser les gestes pour le bien être des patients, ces bons gestes pouvant être utilisés facilement à différents moments
- Acquérir la maitrise du geste, savoir doser, être plus sereine en pratiquant
- La technique pour l'utilisation dans le service ou à domicile
- La relation à travers le toucher avec les patients
- Avoir une expérience en plus pour les personnes âgées
- Le toucher, apprendre les bases du massage
- Connaissances approfondies de la dénutrition
- L'hygiène bucco-dentaire. L'alimentation mixée
- La prise de médicaments
- Le livret pédagogique est assez complet et simple à comprendre
- Prise de conscience de temps lors des repas, de la façon de donner les médicaments. Mode de prise en charge par l'orthophoniste
- De nombreuses pistes de réflexions abordées et à appliquer sur le terrain
- Les échanges que j'ai pu avoir avec le personnel
- Attirer l'attention sur l'importance de l'hygiène bucco-dentaire. Suivi alimentaire
- Donne à réfléchir sur nos bonnes pratiques
- Prise de conscience, prévention, âge, solutions etc…
- Connaissances, mise à jour, compétences
- Les informations et outils mis à disposition
- Surveillance du poids/courbe de poids. Surveillance biologique. Surveillance hygiène bucco-dentaire. Collaboration avec d'autres professionnels de santé
- On nous a rappelé l'importance de la gymnastique, exercice de base. J'ai appris les différents modes de manutention, une approche plus humaine de la personne
- Les techniques. Les rappels sur les principes de manutention. "L'esprit" de la manutention
- Facilite la manipulation des personnes âgées
- Mieux se débrouiller dans la vie de tous les jours avec ce que l'on a appris
- Bonnes techniques adaptées à la personne âgée
- Facilite la relation et les manipulations des personnes âgées. Bonne méthode pour les gestes et postures
- Prendre confiance en soi pour les transferts
- Acquérir les bonnes techniques adaptées à la personne âgée
- Avoir les bonnes postures au quotidien au travail avec les personnes âgées. Avoir aussi les bons gestes
- Mieux se débrouiller dans la vie de tous les jours
- La sensibilisation aux troubles du comportement et la singularité de chaque situation qui oblige, nécessite un travail de la pensée de l'équipe, permanente
- Une prise en charge du résident plus personnalisée, une meilleure façon de "prendre soin"
- Les gestes d'urgence, éviter l'urgence auprès des patients déments
- La confiance en soi
- Beaucoup d'apports au niveau des gestes d'urgence, découverte du défibrillateur
- Remise à niveau des gestes d'urgence médicaux et psychologiques
- Remise à niveau des gestes d'urgence
- Les gestes d'urgence physiques et mentaux
- Remise à niveau des gestes d'urgence
- Apprendre à se corriger
- Formation utile dans mon travail et dans le quotidien
- Apprendre comment se tenir pour moins se fatiguer et surtout bien se positionner pour le dos
- Autonomiser mes gestes et faciliter mes efforts
- Les gestes et postures de travail à mettre en application lors de mon travail
- J'ai appris à manipuler, à me positionner
- Apprendre la gestuelle pour faciliter son travail sans faire d'effort
- Une meilleure ergonomie et manutention pour la suite au niveau de notre travail
- La mise en place des tables
- S'améliorer dans nos tâches avec le peu de temps libre
- Une meilleure connaissance su service. Le port des assiettes. Le débarrassage des tables…
- Plus sur pour le service à l'accueil. Moins de pas, plus efficace

- Les différentes techniques de service (service à l'anglaise) pour les repas. Le dressage des tables, l'hygiène, l'accueil des clients, décoration, pliage des serviettes…
- Technique du dressage de la table. Elément de décoration. Technique pour servir
- Me permettre de faire les bons mouvements (gestes et postures) lors des manipulations auprès des personnes dépendantes mais également au quotidien
- Acquérir les bonnes pratiques au quotidien que ce soit professionnel ou personnel
- Avoir les bonnes pratiques de manutention et les bonnes pratiques par rapport aux résidents
- Les apports essentiels sont de bien pratiquer les gestes pour ne pas nous faire mal au dos et aux personnes
- Nous permet d'évoluer au niveau de l'ergonomie pour les levers, les couchers, les transferts des malades
- La pratique et le vécu des professionnels permettent une bonne remise à niveau
- Savoir gérer une situation d'urgence et effectuer les premiers soins à la victime dans l'attente des secours
- Savoir gérer au mieux des situations à risque et effectuer correctement les gestes d'urgence
- Les premiers secours et d'alerte
- A connaître les différentes pratiques et reconnaître les différents signes
- Les premiers gestes
- Savoir faire les premiers soins en cas de nécessité. Bien prévenir les secours
- Information. Prise de conscience. Rectification d'idées reçues. Très pratique. Permet de mettre en confiance, avoir moins peur des situations éventuelles
- Savoir pratiquer les premiers secours c'est toujours utile que ce soit en vie professionnelle ou privé
- Savoir donner les premiers gestes
- Bien faire mon travail pour le bien des patients, surtout la propreté
- Faire correctement son travail pour le bien des patients
- Rappel des règles d'hygiène (lavage des mains…)
- Remise à jour sur les différents nettoyages
- L'hygiène
- Explication de certains thèmes médicaux
- Rappel des postures adaptées au travail. Amélioration des conditions d'exercices de la profession
- Les exercices de situations sur le terrain. Les positions et gestes à faire pour éviter d'avoir mal
- Un rappel des cours d'ergonomie et de manutention de l'école d'auxiliaire de puériculture
- Rappels intéressants
- Rappels des cours de manutention de l'école d'.A.S. Comparaison des moyens de travail (mobilier) entre collègues des différents établissements
- Des techniques dans ma vie quotidienne et dans mon travail. Plus attentive à mes gestes et postures
- Apprendre à mieux conserver son dos
- Les massages
- Prise de conscience de certaines mauvaises postures. Echanges entre professionnelles
- Gestes et postures par rapport au métier mais également au quotidien pour préserver notre santé
- Très diversifié, concret, parlant. Mise en pratique facile
- Très bonne approche des différentes pathologies psychiatriques
- La manière de réagir face à une situation d'agressivité. Les différentes pathologies qui peuvent engendrer de l'agressivité
- Révision des diverses pathologies. Partage des expériences toujours un "plus" dans l'exercice professionnel
- Apprendre à comprendre les causes ou éléments déclencheurs de l'agressivité
- Cela va me permettre de mieux gérer certaines situations délicates
- Prendre conscience du travail en équipe, du respect du soignant
- Une bonne compréhension de la pathologie des personnes
- Les différentes pathologies, qui ont été des rappels, m'ont permis de mieux réagir dans certaines situations
- Des rappels sur les pathologies. Des méthodes de réflexions
- Plus détaillé, j'ai apprécié
- Cela va me permettre d'aborder au mieux certaines situations de ma vie professionnelle
- Comprendre d'où vient l'agressivité et apprendre à l'appréhender dans notre pratique professionnelle

- La gestion de l'agressivité selon la pathologie
- Rappel des différentes réactions des gens par rapport à leurs pathologies et des techniques et conseils de sécurité à avoir. Echanger avec d'autres collègues
- J'ai beaucoup aimé cette formation, très satisfait
- Stage très bien. J'ai appris encore beaucoup de choses
- Avoir appris des choses pour les mettre en pratique
- Cela m'a permis de mieux comprendre les différents sujets traités tels que : la maltraitance, la bientraitance (le bien agir)
- Cela m'a aidé à enrichir mes connaissances par rapport à la bientraitance de la personne âgée et aussi de la maltraitance

III. Y a-t-il des points qui vous paraissent :

Inutiles ou trop développés	**A approfondir ou à aborder**
	- Aide à la mobilisation. Renforcement musculaire (manque temps) - Echauffement et renforcement musculaire simple - Accompagnement aux marches
	- Massage : en apprendre un peu plus
- Partie un peu longue sur la communication, pas assez sur la bientraitance. - Relation et communication	- Diététique trop court, pas assez de temps - Plus développer les droits, l'aide et le soutien dans les actes de la vie quotidienne - L'entrée en institution - Plus de jours avec Mme XXX
	- Grilles d'évaluations utilisées dans notre établissement - « Patience et inquiétude » du personnel soignant - Maîtrise des outils (évaluation) - Les différents outils de travail (suggestion…)
	- Approfondir avec l'expérience - Oui car on a beaucoup de choses à apprendre sur cette maladie
- « Relations familiales » trop développées	
- Communication – animation	- Douleurs – Soins palliatifs
	- Possibilité de faire le stage sur 2 jours décalés dans le temps pour faire plus de mise en pratique et améliorer ce qu'on apprend le temps - La formation théorique sur connaître son corps, les pathologies et prévention et sécurité - Autres techniques à revoir lors de la toilette, chutes, manipulation d'un lit…
	- La Maladie d'Alzheimer - A approfondir : la maladie d'Alzheimer
- Tout ce qui s'est rapporté à la cuisine, trop d'exemples liés à la cuisine - Répétitif - HACCP trop dans le détail - Rien n'a été inutile - HACCP en détail - La partie cuisine	- La gestion du personnel au quotidien - Statut de la gouvernante, grille de salaire - Oui, c'est un programme vaste. Il y a encore beaucoup de points à voir au niveau du management - Les conflits - Les conflits - Le management, la gestion des conflits - Les conflits, la communication - Les limites de notre responsabilité, le management
- Je ne pourrai pas tout appliquer vu que je	- A approfondir

suis animatrice ! - Certains points ne correspondent pas à ma fonction	
- Risque NRBC - Les risques NRBC : un peu abstraits	- Mannequin ayant le poids réel d'un humain - Peut-être les problèmes neurologiques - Les blessures particulières que l'on peut rencontrer dans la vie de tous les jours : amputation d'un doigt (bricolage), artères (jardinage), coups, etc…
- A.E.S. (x2) - A.E.S. trop développé - Hygiène des mains, trop développée	- Méthode pour désinfecter une chambre - Méthode de nettoyage et désinfections des chambres
- La mobilisation des patients à deux est intéressante mais difficilement réalisable dans la réalité	- La totalité du stage - Transfert lit
	- Comment aborder une personne agressive grâce au toucher
	- La pratique
	- La relation de soin dans un cadre institutionnel
- Création de panneaux d'informations - Faire des affiches à remettre dans le service	- Maltraitance vis-à-vis du personnel - Technique d'humanitude dans l'approche bientraitante. Aspect psychologique et sociologique de la maltraitance chez le soignant - Approche législative, psychologique. Plus de jours de formation - Dossier sur l'humanitude et développer les outils utilisés au Canada - Au niveau des soins techniques. Au niveau des prescriptions médicales. La maltraitance du soignant. Les limites entre bientraitance et maltraitance - Plus parler de la maltraitance du soignant pas que du patient - Les techniques de bientraitance (l'humanitude) - Limites de la maltraitance - Où s'arrête la bientraitance et où commence la maltraitance. Avoir des supports plus actuels (ex. Canada) - Avoir plus de solutions pour améliorer les choses (aides conseils)
	- Shiatsu - Massage du dos
	- Techniques à appliquer dans le service - Faire connaître aux collègues les différentes techniques
	- Dans une prochaine formation, la relation d'aide - Approfondir le thème de la douleur chez la personne démente
	- Détailler un autre cas concret pour une meilleure maîtrise du document
	- Plus de démonstration au lit des résidents (situation réelle) - Les postures
- Lire les cibles une à une à la fin du cahier	- Transmissions ciblées orales - Certains points sont à approfondir sur le lieu de travail en situation professionnelle
	- 1 journée de plus

	- Beaucoup de points n'ont pu être abordés par manque de temps. Formation à faire sur 2 jours - D'autres techniques que nous n'avons pas abordées faute de temps - Transfert patients lourds (hémiplégie, paraplégie, obésité) - Manutention dans le service de radio (transfert lit patient sur table radio et vice versa)
	- Approfondir l'alimentation et la problématique chez les personnes démentes - La nécessité des régimes - La diversification des menus - Menus variés ??? Que donner aux personnes âgées : ce qu'ils aiment vraiment manger ou des menus vraiment équilibrés
	- Techniques de manutention, pas assez de temps - Plus de pratique, tout n'a pas été vu faute de temps, plus de pratique pour la vie de tous les jours - Pas assez de temps pour bien assimiler les manœuvres, vite vu, vite oublié
	- Donner une continuité à ce stage. - Morphopsychologie (3 personnes) - Encore plus d'outils
- Le mécanisme de la douleur un peu trop développé	- Mettre les protocoles en place - Côté pratique dans la vie de tous les jours - Les façons de masser en fonction des différentes parties du corps - Les méthodes de relaxation - Relaxation - Les méthodes non médicamenteuses contre la douleur-relaxation - Adapter les traitements, être à l'écoute, les différentes techniques pour calmer la douleur autre que médicamenteuse ou en complément - Plus de cas concrets inclus dans une journée passée en service (avec toutes les obligations de service)
- Physiologie de l'horloge biologique	- Le stress - Les répercussions du travail de nuit sur la santé
	- Une journée supplémentaire quelques mois plus tard, afin d'avoir du recul et pouvoir éventuellement approfondir certains points - Temps trop court pour plus de pratique. Se revoir plus tard pour discuter des points difficiles - Temps de formation trop court pour plus de pratique - Approfondir encore : les massages, le maquillage, il faudrait 2 jours de plus de formation
	- Le service en salle à manger
- La présentation des stagiaires devrait être plus courte et ne pas prendre la matinée - L'historique des soins palliatifs	- Problème de confort, de positionnement des personnes. Comment améliorer leur confort ? - Communication avec l'entourage du patient - La relation avec la famille

- L'historique des soins palliatifs est trop développé	- Le toucher sur la personne malade
- Dernier exercice trop développé d'après les feuilles de service - Trop long quand on analyse les cas concrets de chaque service	- Cas concrets dans nos services - Remplir avec AS et IDE - Mieux distinguer les transmissions AS et IDE - La formulation des cibles avec listes - Intitulé des cibles à approfondir
	- L'équipe et la bientraitance - La bientraitance et la vie en collectivité - Dans les services actifs, certains points ne sont pas les mêmes - Respect du choix de la personne (soins palliatifs)
	- Une session spéciale "maternité" pour femmes enceintes et bébés pourrait être envisageable - Les différents points de massage pour cibler les organes douloureux - Une journée supplémentaire - Certains massages à approfondir en fonction du type de patient : femme enceinte - Avoir une journée de plus - Il y a beaucoup de choses à retenir
	- La communication - Besoin d'élargir la discussion par des cas concrets ou personnels. Une journée supplémentaire serait souhaitable - Cette formation est prévue sur 5 jours normalement. Elle a été effectuée sur 3. Le programme ne peut pas être approfondi. Dommage !!! - La communication à développer davantage - Le stage a été trop court. 3 jours ce n'est pas assez - Avoir un ou deux jours de plus pour en savoir davantage - Communication, comportement en fonction de chaque stade de la maladie - Communication
	- Il manque une journée pour pouvoir approfondir plus les pathologies - Comportement pour les enfants (réactions, déroulement d'un entretien, l'autisme)
- La maladie elle-même - Les signes de la maladie - Les vidéos	- Notre comportement par rapport à la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer - Comportement à tenir - Les démences associées, l'agressivité - Parler plus des malades, plus de pratique que de théorie
- La multitude de sigles et abréviations - Préparation + distribution des médicaments	
	- La communication du groupe
- Non formatrice très bien. A bien répondu à notre demande	- Comment vraiment mettre en place certaines choses concernant l'hygiène (choses un peu compliquées vu la configuration des locaux)
- Non tout était très intéressant	
	- Exercices contre le stress
- Trop de lecture de textes - L'aspect théorique des soins palliatifs - Pas assez de participation demandée aux	- De prendre du temps pour rassurer les familles - Comment se comporter, quoi dire aux familles - Comment faire comprendre aux médecins la douleur morale

stagiaires - L'historique, les textes de lois et le cadre juridique auraient peut-être pu être abordés plus rapidement - On a beaucoup parlé de la douleur	des patients. La souffrance des soignants - Les échanges dans le groupe. Les cas concrets
	- Mettre en avant les priorités du travail - Mettre en application les vraies méthodes de travail - Mettre en application ce que l'on a revu en formation - La réalité de notre travail
- La partie risques collectifs (risques NRBC) est un peu trop longue - Sauf NRBC	- Le livret devrait être plus approfondi - Il faudrait approfondir le livret pédagogique (détail, anatomie) - Préciser plus d'infos dans le livret (anatomie, etc.)
- Le rôle propre de l'infirmier	
	- Les réactions qu'il faut avoir en tant que soignant dans certains cas d'oppositions de la patiente - Comment améliorer la bientraitance
	- Mise en situation (pas assez à cause du temps) - Les valeurs, pouvoir réfléchir - La relation de hiérarchie afin de comprendre comment chacun fonctionne. Donner plus de références bibliographiques - Mise en situation (manque de temps sur 2 jours) - Relaxation, situation de stress - Les techniques pour gérer le stress. Aborder d'avantages de types de stress - Comment gérer son stress avec des choses concrètes que l'on peut faire (exercice de respiration) - Les outils de gestion du stress - Les mises en situations (stage trop court) - Les outils pour évacuer son stress et ne pas le transmettre
	- Les expériences de la formatrice et sa maîtrise de l'accompagnement seraient susceptibles d'être plus profondément partagées - Le stage est trop court car certaines questions n'ont pas été posées par oubli. Mais ce stage aura été enrichissant - Encore une fois il aurait fallu plusieurs jours de formation supplémentaires - A refaire une fois dans l'année et pour tout le personnel. La souffrance des soignants, la reformulation
	- Je pense qu'avec le temps il y aura des points à aborder et à approfondir
- Statistiques, définitions	- Troubles cognitifs - Attitudes à adapter face aux démences, maladie d'Alzheimer, mal être des résidents
	- La méthode HACCP
- La psychiatrie en générale (pathologies) - Les cours théoriques sur les différentes démences un peu trop développés - La pathologie liée à la psychiatrie	- Les techniques pour pallier à l'agressivité, de la pratique - La PEC des conduites agressives. Détection de la montée en puissance. Désamorçage des situations à risque - + de techniques
	- Donner des clefs pratiques pour appliquer la

	formation dans notre travail de tous les jours
- Privilégier la vie	- Plus de temps à accorder aux jeux de rôles
- Le rappel physiologique du vieillissement - Trop développée sur la généralité de la personne âgée surtout lorsque pour moi cela fait longtemps que je suis en relation avec des personnes âgées. Plus adaptée aux nouvelles soignantes - L'histoire de la famille ancienne - Le concept de la famille - Le disfonctionnement des hôpitaux - Le côté théorique (déjà abordé lors d'une précédente formation) - Progeria - Werner	- La relation d'aide (la réponse des soignants) - Comment construire un projet de vie avec un résident en maison de retraite - Les différentes démences à approfondir. Notre comportement face aux démences - Les difficultés face aux comportements déviants - Les facteurs favorisants la communication avec la personne âgée - La relation avec les personnes non communicantes (ou communication non verbale) - Pathologie, concept, besoins de la personne âgée, démence - Cas concrets - La dépression chez la personne âgée. L'agressivité. La déambulation - Organisation dans les services - Le travail de prise en charge auprès de la personne âgée, plus de cas concrets - Le côté pratique, exemples concrets. Le positionnement professionnel - Alzheimer, Parkinson, démences, dépendances liées au vieillissement - Les troubles du comportement de la personne âgée et les différents comportements à avoir en tant que soignant face à ces troubles.
- Comment utiliser mon dos et me faire moins mal	- Acquisitions professionnelles pouvant être plus approfondis
- Retrait du casque lors d'un accident de motard- N'intervient pas dans notre milieu et trop risqué pour ma part !!!! - Bébé ou junior - Retirer le casque, bon à savoir mais trop délicat à exécuter, beaucoup de risque - Le retrait du casque	
- Un peu trop d'émissions télévisées (déjà vu à la maison) - Un peu trop de télévision	- Plus de cas particuliers - Comment pouvoir améliorer la prise en charge des malades Alzheimer dans une structure inadaptée - Plus de cas concrets et savoir comment gérer (ex. : agressivité, cris, soins…)
	- La gestion du temps - Conduite à tenir auprès de malade
	- Le travail avec les cuisses et les pieds dans les différentes méthodes
	- Législation
- Service de table trop développé, trop proche de la restauration pour une maison de retraite (4 personnes) - Les pratiques "cuisine"	- Les changements mis en place par les autres groupes continuent dans le temps - Locaux pas adaptés
- Niveau pratique, certains massages sont	- Massage, bien être

impossibles à faire avec certain résident vu leur état de santé	- Formation assez complète - Massage, bientraitance - Faire voir aux stagiaires des films qui reflètent la réalité du travail dans des institutions pour personnes âgées
	- Violence des patients - Les actions à mettre en place - Pouvoir participer à des cas concrets (1 journée de plus)
	- A approfondir : la place des familles – comment trouver leur juste place
- Les bases du métier sont peut-être un peu trop développées à mon goût quand on a une grande expérience professionnelle, mais redire les choses fait toujours beaucoup de bien et permet de se repositionner et de se remettre en question - Gestes d'urgences à mon avis inutiles. Nous bénéficions d'une remise à niveau 1 fois par an pour le secourisme au travail - Les gestes d'urgences	- Prendre en compte un peu plus la prise en soin à domicile. Activités et animations pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer - L'animation. La formation est bien complète - L'animation - L'animation - Animation - Module sur l'animation trop succinct, l'intervenante ne connaît pas la maladie d'Alzheimer et les différentes démences, dommage ! - Animation individuelle pour la maladie d'Alzheimer - L'animation pour les personnes malades d'Alzheimer donc animation plus individuelle à proposer
	- D'autres exercices pratiques - La pratique et la régularité de l'atelier en institution - La respiration, l'improvisation, le dessin et la musique
	- La durée devrait être au moins de 4 jours pour bien apprendre les gestes
	- De plus nombreux exercices sur des situations réelles - Communication, maîtrise de soi, gérer son stress
	- Le travail de l'ASH est à approfondir pour quelqu'un qui débute
	- Euthanasie
	- Approfondir la maladie du cancer du patient - Mécanisme, défense des soignants ou des parents proches à approfondir un peu plus
- Etant aide soignante, les différents produits utilisés lors des traitements	- La maladie d'Alzheimer
- Théorie mieux appréciée si plus condensée - Trop de cas concrets individuels - Trop de temps consacrés aux exercices, ils ne s'enchaînent pas assez vite	- C'est en pratiquant dès notre retour en service les transmissions ciblées qu'on va approfondir notre méthode de rédaction et être plus à l'aise pour les utiliser - Approfondissement de cette formation en service. A réévaluer avec le temps - Formation bien complète et très vivante - Les exercices devraient être plus ciblés sur les fonctions propres de rôle AS - Pouvoir échanger les cas concrets au sein du groupe entre les différents services au lieu de travailler dans l'individualité - Favoriser cas concrets en groupe pour l'enrichir
	- J'aimerais connaître le nom de tous les instruments que nous avons utilisés - Les relations à 2
	- Les techniques de bricolage vues trop rapidement

	- Par rapport aux 10 compétences à acquérir – évaluation des élèves en 1ère, 2ème et 3ème année – à quel moment doivent-elles être acquises pour une meilleure progression et ne pas prendre de retard - L'apprentissage du porte folio - Attentes par rapport au niveau de formation. A quel moment de la formation abordera telle ou telle compétence.
	- Support écrit pour exercices prévention des chutes - Un peu plus de mise en pratique - La manutention dans la vie personnelle quotidienne
	- Les massages
- Aspects théoriques (lipides, glucides…) - Le rappel nutritionnel trop développé	- Régimes, suivi alimentaire, problèmes rencontrés avec les différentes pathologies - Les régimes - Qualité nutritionnelle, grammage des produits - Les surveillances alimentaires et leur interprétation - Les différents régimes - Les compléments alimentaires, les suivis alimentaires en service - Manque de la présence des médecins lors de l'abord des questions sur les régimes
- Contenu très intéressant rien à développer de plus - Rien à approfondir	- L'accompagnement du résident au sein de la structure et développer au sein de l'équipe soignante - Faire passer le message en équipe pour une meilleure prise en charge de la vie sexuelle des résidents - L'accompagnement du résident au sein de la structure et développer à l'équipe soignante (2 stagiaires)
- La législation - Les articles du code pénal	- Manque de cas concrets sur situations potentiellement maltraitantes : alimentation par sonde gastrique chez patients anorexique – éthique - Empathie à approfondir
	- Loi 2020. Se positionner dans la fonction de référente. Avoir les connaissances nécessaires - Comment gérer le temps IDE soignante/IDE référente ? - Gestion des conflits (management d'équipe) - Le positionnement de la référente. Communication
	- Différentes préparations de PDT (5 personnes)
	- Transmissions orales
	- Le rôle et la place des différents soignants dans une unité de vie Alzheimer en particulier la place d'une IDE qui intervient ponctuellement dans l'unité (pendant les soins) - La communication avec eux
- L'aspect posologie des prescriptions, des interactions médicamenteuses qui relèvent du domaine médical	- Cette formation sur la prise en charge de la douleur est un début de prise de conscience que beaucoup de travail est à faire à ce sujet - Les thérapies autres que médicamenteuses
- La partie médicale	- Les différents types d'animations que l'on peut proposer en unité Alzheimer
- Le sujet sur les antalgiques (trop développé) - Formation très satisfaisante en tant que telle - Traitements - Le deuil	- Doloplus – prise en charge de la douleur (3 personnes)

	- Tout est utile - Comment se comporter avec la personne âgée - Maltraitance psychique - La mise en pratique des techniques d'approches ou de communication
	- TC sur PSI - TC sur PC - Macrocibles - Transmissions ciblées sur l'ordinateur (PSI)
- La liste détaillée des médicaments	- La relation avec les familles et surtout un travail à faire sur soi-même - Les rites sur les différentes religions car nous allons être amenés à rencontrer de plus en plus de cultures différentes - La relation humaine, le temps consacré auprès du malade. La façon de faire le deuil
- Tableaux chiffrés : peu d'intérêt, les infos commentées seraient suffisantes - Signalement : trop développé	- Protocoles de soins. Bonnes méthodologies des actes IDE - La communication - La 2ème partie du stage était moins appropriée à mon statue
- Partie théorique un peu trop développée mais nécessaire toutefois - Aspect médical (vu en toute première partie)	- Plus travailler sur les postures - Conseils des postures à adopter en fonction de sa physiologie
	- Les techniques
	- L'hygiène en milieu de soins
- Pathologie vertébrale (trop pointue pour certaines fonctions) - Exercices d'assouplissement	- La répétition des gestes, pas assez de temps par rapport à mes exigences personnelles. Peut-être envisager + de pathologies sinon c'était « top ! » - Cas concrets (PTH, hémiplégique, personnes sans appui)
	- Evacuer le stress - Manque peut-être un support écrit avec schéma pour les massages - Le travail sur soi en vue de déstresser…
	- Approfondir suivant les types d'infection, le protocole par rapport aux chambres infectées - Nettoyage bloc, transmissions entre personnel soignant et ASH
- Très bonne formation - Il y a des manutentions que nous ne pouvons pas faire vis-à-vis des résidents	- Connaissances personnelles
- Matériel/coussins - Rien n'est inutile, par contre la prévention a été beaucoup plus longue que le traitement et l'utilisation du matériel - Physiologie - Type de matelas - La prévention des escarres - La peau et les rappels	- Cas cliniques - Mode d'emploi des pansements - Cas concrets - Les douleurs pendant les soins d'escarre - Le matériel et actions de prévention - La prise en charge du patient, les différents pansements - Les différentes étapes de la pose VAV avec photos
	- Techniques de management
- La théorie de la maladie d'Alzheimer un	- Communication

peu trop développée	- Des mises en situation réelles (à approfondir) - La communication
	- Eviter les malentendus dans le service et gérer les conflits dans le service entre relation et cadre
- Le tabac	- Approfondir les répercussions sociales, familiales du patient dépendant de l'alcool. Davantage d'études de cas - Anorexie, boulimie - Achats compulsifs, boulimie, anorexie - Jeu de rôle sur les gestes, attitudes, comportements et ceux qu'on peut dire face aux patients - Les différentes drogues, boulimie, anorexie - Psychologie - Boulimie, anorexie, toxico - Les théoriques comportementales. Relation d'aide
	- Téléviseurs encore placés trop haut (nettoyage pas toujours facile même avec un escabeau)
	- Donner des exemples bien ciblés d'articles, de liens internet particulièrement liés au sujet ce qui permettrait de ne pas "se perdre" dans une multitude de sites/liens existants avant d'en trouver un précis et adéquat
- Rien n'est inutile	- Plus de temps pour affiner les techniques
	- Cas concrets - Moyens de PEC de la douleur autre que médicamenteuse, comme le toucher - Techniques non médicamenteuse (2 personnes) - Confirmer cette formation - Etude de cas concrets sur le terrain - La physiopathologie de la douleur à approfondir
	- Les moyens de détente (massage…) - Entourage des familles en cas de conflit avec le personnel - Le toucher relationnel - Beaucoup de points ont été abordés, beaucoup de transparence, c'était parfait
	- Sécurité des résidents atteints de cette maladie. Qui met-on dans l'unité protégée ?
	- Protocoles
	- Nous pensions aborder les régimes plus en profondeur : régime diabétique, anti diarrhéique… - Le relationnel avec les IDE, médecins, autres intervenants (pas assez présents)
- Rien d'inutile - Le sujet était bien expliqué, je ne trouve rien d'inutile	- Approfondir la pudeur dans la toilette - Le savoir faire et soin de la toilette
	- Plus d'ateliers pour nous permettre de se mettre à la place de la personne malade - Le stade terminal de cette pathologie - Alzheimer en milieu hospitalier - La construction d'un projet de vie et de soins - Faire participer chacun à des ateliers afin de nous mettre à la place de la personne malade
	- Tout a été abordé de façon simple mais très efficace dans la

	compréhension. Les exercices effectués dans un but très précis ont été d'une grande aide dans notre travail - Il nous reste encore des manipulations à voir mais on pourra le faire au mois de juin - Manutention avec des matériaux adaptés : alèse de glissement…
	- Parfait - Plus de connaissances sur l'individualisation de la personne et l'interprétation juste pour l'équipe soignante au moment des transmissions - Des solutions efficaces face aux causes organisationnelles et matérielles
- Personnellement, j'ai décroché quand on parlait des médicaments, trop d'infos difficiles à retenir et pas de support pour relire plus tard et s'y retrouver	
	- Postures et méthodes de travail sur un poste administratif - Envisager davantage d'exercices concrets de portage de charges - Continuer à apprendre les bons gestes afin de ne pas les perdre et les utiliser chaque jour. Techniques de respiration à approfondir - Pathologies du dos à approfondir. Pratiques de cas concrets à approfondir
- Les étirements (peur de faire mal)	- Comment arriver à détendre une main ou un membre qui est rétracté
- Tout me semble utile (différents types de mémoires, évolutions…) - Peut-être que le sujet de la communication a été trop développé	- Associer aux stages ou formations tous les corps de métier afin que les formations soient mises au profit des malades et nous donner les moyens de réussir dans l'accompagnement - Eventuellement faire plus de mises en situation. Comment améliorer et stimuler l'aspect fonctionnel ? - Différencier les stades de la maladie - Projet de vie non abordé par manque de temps
	- Le référentiel
	- Manutention en situation plus réelle (ou pratiquement) avec matériel adapté (potence, matelas, lève-malade…) - La manutention en bloc opératoire et les installations sur la table d'opération - Manutention des patients endormis au bloc opératoire
- Non, je pense que tous les points abordés ont été utiles - Rien n'est inutile ou trop développé	- Travail sur la respiration à retravailler - Gestion de "désaccords" professionnels - Les exercices
	- Prise en charge de la douleur - Relation d'aide (petite mise en situation)
- A mon avis, tout était utile. Merci ! - 1er jour de stage - 1ère journée trop longue. Difficultés à arriver dans le vif du sujet. Trop d'égarements sur d'autres sujets. Conflits trop développés	- Reprendre de A à Z avec des outils en conflit qu'on n'a pas réussi à régler et de travailler en totalité par exemple - Les limites à poser. Le cadre législatif actuel. Comment aborder la famille lorsqu'elle est déficiente (attitudes, comportements…) - La famille dans la douleur (fin de vie) - Méthodes de communication verbales (porex. CNV) afin de

	répondre au mieux lorsque le conflit éclate - Le génogramme à développer - Intégration des familles, donner plus d'outils, plus de pistes. Amélioration de la qualité de l'accompagnement des familles. Rapport avec les familles dans le cadre des soins palliatifs
- Non	- PMS, sécurité alimentaire, traçabilité - PMS, traçabilité alimentaire - Sécurité alimentaire et PMS - PMS à approfondir
	- Manutention sur le terrain
- Entretien des locaux, nettoyage - Bionettoyage - Même les choses déjà connues peuvent être reprises car on oublie beaucoup de choses donc rien n'est inutile - Beaucoup de théories pour une AS un peu perdue sur certains points	- Les rôles et missions du correspondant en hygiène auraient pu être plus approfondis . Les responsabilités du correspondant, les communications à l'équipe - Plus de supports photos et de cas concrets - Cas concrets, rôle du correspondant en hygiène - Peut-être un peu plus de cas concrets à développer. Il est difficile de mettre la théorie en pratique - Peut-être encore plus développer les précautions - Les différents sortes et classes de bactéries en rapport avec les maladies - Un peu plus de cas concrets - Rôle propre de la correspondante en hygiène. Cas concrets - pratiques
	- A voir au fil des jours avec la mise en pratique
	- A utiliser plus souvent le matériel
	- D'autres cas concrets à développer
- Coupe des ongles : pas de notre ressort - Anatomie du pied (trop développée)	
	- Relaxation - Plus de propositions de relaxation mais cela sera possible si la formation dure plus de 2 jours car pas assez de temps - Non nous avons abordé pas mal de points - Plus d'exercices pratiques afin de mieux comprendre les méthodes - Encore plus d'exercices pour trouver la sérénité en soi, pas assez de temps pour cela - Les différentes techniques de relaxation, respiration et visualisation - Plus de techniques et d'astuces pour gérer le stress (exercices pratiques)
- Pour moi personnellement : les traitements	- Les points abordés étaient judicieux et souvent nos questions ont amené d'autres questions ou interrogations - L'éthique – la fin de vie
	- Le côté législatif - Loi. Comment répondre à la demande des patients
	- Un tableau d'évaluation propre à notre structure - Les différents traitements

- Théorie (anatomie)	- Pratique - Mise en situation réelle + d'exercices - Développer un peu plus l'anatomie. Filmer plus de scènes - Filmer les situations en poste et les analyser ensuite. Nous apprendre plus d'exercices pour se décontracter - Plus d'exercices pratiques - Plus d'exercices pratiques - Développer les exercices physiques - Exercices physiques - Comment appliquer les conseils directement à chacun - Plus d'exercices afin de mieux connaître les bonnes positions - Plus de pratique
- Localisation au niveau du cerveau	- Cas concrets – mots utiles – définitions - Mise en situation - Quel atelier animation est le plus adapté pour ce public
	- Les massages du corps
	- La présence de surveillants ou de personnes de la direction - Améliorer la communication, améliorer le langage - Bisous avec les résidents ou patients
- Peut-être qu'un cas personnel a été évoqué trop longtemps le 1er jour bien que le mal être du participant demandait beaucoup d'écoute - Le fait de rester, parler, trop longtemps sur, de telle ou telle situation	- Plus de cas concrets personnalisés - Les outils à développer (mais manque de temps) - Comment mieux communiquer - Approche plus individuelle si groupe moins important - Cas personnel que ce soit professionnel ou autre en groupe - Le fait que la formation dure peu de temps – 2 jours) on ne se "livre" pas assez. Il faudrait prévoir d'autres jours supplémentaires quelque temps après - Manque de temps. La durée de la formation est trop courte et le groupe trop nombreux
	- Transfert d'une chaise roulante
	- Approfondir avec toute l'équipe de l'établissement - Diagramme de soin, construction d'un langage commun - Avoir encore plus de temps peut-être pour aborder plus d'exemples concrets suivants nos dossiers
- Trop de description des textes de lois - Les textes de lois	- L'utilisation des grilles de douleurs - Travail d'équipe
	- Encore travailler davantage sur les cibles
- Rien n'est inutile	- La bonne conduite envers les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer - Le travail en équipe, aller tous dans le même sens, savoir se préserver - Expérience personnelle, cas concrets - L'encadrement des stagiaires, comment faire sans entrer dans la maltraitance - Liberté de la PA, violence - Tout est à approfondir en équipe - Exercices à partit d'un cas concret

	- L'utilisation du matériel - 1 journée supplémentaire en ayant la possibilité de pratiquer auprès des personnes soignées - Cas concrets avec les patients
- Aucun - Aucun point inutile ou à développer très intéressant pour apprendre de nouvelles choses	- A réévaluer de temps en temps - Poursuivre avec des exercices pour mieux communiquer avec son sentiment intérieur - Les corrections à apporter pour être en accord ou harmonie avec ce que l'on parait - Une journée supplémentaire serait intéressante - Faire plus de cas concrets
- Non, rien n'est inutile	- Tout a été bien approfondi, on a bien ciblé l'approche de la bientraitance - Exercices de relaxation - Approfondir les gestes de bien-être pour une personne qui est constamment allongée - Le massage, la respiration
	- Avoir plus de temps pour parler et être avec eux - Le manque de personnel, de moyens pour vieillir dans de bonnes conditions - Mise en scène (jeux de rôles) - Un peu plus de cas concrets, de mises en situations
- Avec mon âge, mon expérience, mes acquis et mes faiblesses, tout m'a paru utile	- Détailler la technique d'entretien (durée, limites…) - Références théoriques. Bibliographie - Technique entretien d'aide
- Enormément de maltraitance montrée dans les films : choquant	- L'usure des soignants, la façon d'aborder la dénonciation de ces pratiques - Heureusement, on termine sur une note positive
	- Evolution des métiers - Cinquième risque et l'avenir des EHPAD dans le paysage médico-social - Gestion des conflits - Management. Evaluations internes et externes - Management des équipes
- Trop développé : le deuil	- Les modes de communication. Connaissance de soi - Tous les aspects de la formation ont été abordés. L'analyse de situations vécues va nous aider en parler avec les équipes. D'autres échanges seraient conseillés en cours d'année (1 ou 2 fois) - Savoir reformuler une phrase ou 1 mot « dit par le patient » pour le déclic ou le moment à faire parler - Ecoute des équipes soignantes - Que dire, quoi répondre à une personne mourante - Que répondre aux patients quand ils disent : je veux mourir ou laisser moi partir. C'est vrai que ce n'est pas facile de répondre sachant que nous ne sommes que des ASH
- Beaucoup adaptée aux soignantes	- Toujours plus de cas concrets
	- HACCP (6 stagiaires)
	- L'installation de la personne pour le repas

	- Adapter la position lors du repas
- Inutile d'aborder les personnes handicapées et autres que les personnes âgées vu que nous travaillons en EHPAD - Définitions générales	- La place des familles - L'approche des familles, comment annoncer un désir d'un parent envers un autre résident aux enfants - Rôle des familles - Comment faire avec les familles. Développer l'attitude que l'on doit adopter dans notre établissement. La sexualité de la personne âgée handicapée mentale - Comment aborder les familles - Communication avec les familles
	- Des TP pour approfondir et utiliser tous les outils qui nous sont proposés - Les menus des personnes âgées - J'aurai aimé avoir plus de temps pour parler des menus étant donné que je fais partie de l'équipe de cuisine
	- La théorie
	- Toutes les feuilles concernant les traçabilités - Signalisation BMR après un DC - Protocole désinfection avec les différents produits - Types de bactéries / désinfectants, détergents, précautions
	- Les traitements - Mieux connaître les risques dus à la prise de médicaments, bien connaître les symptômes - Les thérapeutiques, les techniques non médicamenteuses pour éviter la douleur (formation peut être plus spécifique) - Encore plus d'exercices pour bien connaître les outils
	- Avoir une formation PSI avant ou pendant la formation en rapport avec les transmissions ciblées - PSI (2 stagiaires) - Effectuer la formation PSI entre ses 2 formations afin que ce soit plus complet et plus explicites - Une formation PSI pou connaître le fonctionnement des TC dans PSI - L'utilisation des transmissions ciblées dans PSI
	- Prévention de l'AVC, approche psychologique d'un patient
- Il n'y a pas de points inutiles et les développer c'est toujours très intéressant - Tout est utile	- On peut toujours approfondir - Prise en charge du patient. Soins de confort du patient - Approfondir la prise en charge. La souffrance - Peut-être d'autres thérapies à utiliser pour soulager ou réduire la douleur (relax, musique…) - Il me semble que tous les points ont été abordés mais c'est vrai que l'on aurait pu passer plus de temps - L'absence des médecins dans cette formation
	- Cibles/données - Transmissions orales (6 stagiaires) - Développer davantage les transmissions orales (outils) car stage de 2 jours trop court, prévoir 1 jour de plus - Pratiquer sur un cas concret
	- L'utilisation du portfolio - Le portfolio est à étudier plus en profondeur

	- Le portfolio si plus de temps - Guide d'utilisation du portfolio - Des exemples d'actions par rapport aux compétences - Le portfolio
	- Une journée supplémentaire à distance
- Echauffement corporel, technique vocal - Non tous les points abordés étaient utiles et assez développés puisqu'on les mettait chaque fois en pratique - Cela n'est pas facile mais avec de la persistance je pense que l'on peut y arriver - Plutôt en travail d'animation non adapté à une personne algique	- Techniques psycho-musicales dans la relation à deux - Comment faire comprendre l'intérêt de cet atelier ? Les chansons en canon. Comment motiver un résident désintéressé ? - Eveil corporel. Musique rythme - Technique de relaxation. Travail du toucher et du relationnel - Savoir adapter une activité avec nos résidents UVS. Choisir une musique adaptée
	- J'aurais aimé manipuler le matériel de pédicure
	- Davantage de cas concrets d'évaluation de la douleur à l'aide des échelles (DOLOPLUS par exemple) - Techniques d'hypnose et de relaxation
	- La communication entre l'équipe par rapport aux résidents et aux familles - Se mettre à la place de la personne âgée pour mieux comprendre le handicap à l'aide d'exercices et de mises en situation - Encore plus d'études de cas serait formidable
- Le cadre juridique	
- Le chemin de transmission de la douleur du membre au cerveau	- Traitements non médicamenteux
	- Peut-être reprendre certains intitulés du portfolio pour les éclaircir (se munir du portfolio en support) - Apporter un portfolio et simuler le remplissage de certains documents comme les compétences - Avoir un portfolio ce serait bien - Connaître et découvrir le portfolio, en avoir un sur place - L'utilisation du portfolio - Approfondir le portfolio. Les UE à quoi correspondent-ils exactement
- Non tout est concis, expliqué sans longueur, les points présentés sont essentiels	- Un 3ème jour aurait permis de développer un peu plus le débat très intéressant et très instructif - L'analyse de cas concrets qui pourrait être encore plus nombreux
- Partie théorique trop longue - Partie théorique pas toujours nécessaire - Trop de théorie	- Pratique à faire dans le service (pour les cas concrets) - La prise en charge des AVC et AOP - L'apport théorique sur les signes de gravité des situations rencontrées
- Les points abordés lors de ces 3 jours de stage ont été développés de manière satisfaisante - Trop développés : les apports théoriques que j'avais déjà	
- Historique de l'hygiène - Certification - Les dispositifs spécifiques du risque	- La démarche qualité qui est une démarche de gestion de projet à laquelle beaucoup ne sont pas formés

infectieux (National, inter régional, régional)	
	- Les différentes façons de gérer certains patients face à certaines crises - Peut-être un film pour faire des liens directs avec les apports reçus - Cas pratiques, exemples etc… - La toxicomanie - Optimiser l'approche du patient atteint d'addiction
	- Approfondir avec les nouveaux
	- Sensibiliser les cuisines des EHPAD - Mettre en pratique la théorie sur les positions de sécurité lors des repas - Plus de recettes à donner aux cuisiniers pour améliorer et enrichir les repas… - Le refus alimentaire
	- Les différents transferts. Les différentes manières de porter quelque chose à une ou plusieurs personnes - Pratique sur le terrain - Plus de pratique
	- Ne pas approfondir mais mettre régulièrement en application
- Formation trop médicale par rapport à ma fonction	- Les réseaux (JALMAV…)
	- Plus de manutention - Formation sur place en fonction réelle - Matériel à utiliser
- Très bien	- A long terme, revoir les questions comme : "où est mon mari ?" Après le stage, voir si nos applications sont bien fondées
	- Le sujet est trop vaste. C'est dans la discussion et la pratique que des nouveaux points apparaissent
	- Mises en situation (repas, familles). (Trop tôt pour avoir assez de recul) - Les traitements médicamenteux - Plus de cas concrets - Mises en pratique
	- Approfondir encore plus la communication
- Points forts : différents supports ont été utilisés (photos, vidéos, musique, méta plan)	- Apporter peu être plus d'études de cas sur lesquels nous pourrions travailler - Faire plus d'études de cas pour mieux comprendre l'analyse de la démarche éducative - Faire plus de cas concrets afin de faire d'avantage d'analyse - Analyser une situation - Faire plus de cas concrets
- Toutes les notions vues m'ont apportées un enrichissement	
	- Approfondir et travailler ce thème - Apprendre à formuler les objectifs sur des cas concrets
	- Les chutes au sol (2 stagiaires)
	- La manutention auprès des résidents

	- Approfondir la manutention directement auprès des résidents - Techniques de manutention sur le terrain selon les possibilités
- La partie théorique du squelette est trop développée	- La pratique - La petite gymnastique pour se muscler
	- Faire des jeux de rôle
	- La nutrition. Le rôle du médecin de travail
	- Sur 4 jours ce stage serait encore plus performant
	- Le repas mixé. L'environnement - Le repas mixé - Tout car manque de temps de formation
	- L'application (mais cela c'est à nous d'y travailler)
	- Urgence psychologique plus difficile à repérer - 2ème partie difficile à comprendre en rapport avec l'urgence au départ - Faire des rappels réguliers pour les gestes d'urgence
	- L'anatomie des lombaires - La manutention. Position du dos en travaillant
- Accouchement inopiné - Utilisation masque, bouteille (je suis ASH)	- Formation très complète
	- Plus de pratique. Se mettre dans une condition réelle - Tous ce qui permet de décontracter et soulager le dos - A renouveler dans quelques années
- La description de toutes les maladies devrait être plus succincte - Les maladies sont trop développées - Les pathologies psychiatriques - Trop développé : les définitions de toutes les pathologies qui existent	- Des mises en situation. Jeux de rôle. Démonstration de méthode de self défense - Apprendre des techniques de défenses - Mise en pratique de certaines situations. Bilan final par rapport à une situation définie en service - Comment répondre à certaines situations - La pratique - Technique de défense - Plus d'aspects pratiques, de mises en situations, de cas concrets pour conclure la formation - Plus de cas pratiques et conseils sur les attitudes à avoir. Techniques de self défense et d'attitudes à adopter

IV. Les exercices et les études de cas utilisés par le formateur sont-ils proches de la réalité de votre cadre de travail ?

- Ce qui est fait au travail sur le terrain est équivalent à ce que l'on apprend en formation
- Se positionner, se baisser correctement pour soulever les charges lourdes
- Un peu
- Plus ou moins
- Assez
- Cela ressemble à nos exemples de notre établissement, cela peut nous aider pour de nouvelles prises en charge.
- Beaucoup de similitude dans notre travail, beaucoup d'exemples proposés qu'on peut rencontrer.
- Concret, déjà vécu.

- Beaucoup d'échanges, très enrichissant, très proche de la réalité.
- Adaptés aux actes quotidiens, soins auprès du public.
- Les exemples et les cas concrets donnés par les formateurs sont très réalistes et très proches de notre réalité quotidienne.
- Cas concret proche de la réalité
- Utilisation de son expérience, des cas concrets clairs et pédagogues
- Je suis confrontée de tant en tant à de telles situations aussi bien au travail qu'à la maison
- La formatrice a bien su nous captiver, nous montrer des études de cas bien réelles
- EHPAD / SOINS PALLIATIFS = même combat ☺
- Etant donné que je fais partie du personnel administratif, je ne côtoie pas beaucoup les résidents
- Les symptômes démontrés dans la maladie, nous les retrouvons chez certains de nos patients atteints de la maladie
- Bons exemples, cas concrets vécus sur le terrain
- Nous avons de plus en plus de personnes atteintes de cette maladie
- Les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ont besoin d'un regard, de toucher et de la communication, ils sont fermés si on ne s'occupe pas d'eux
- La relation avec les résidents, une approche différente
- Cas vécus : le débat s'est organisé autour de situations réelles d'autant plus parlantes
- Etouffement, chutes, situations assez fréquentes en maison de retraite
- Les cas d'urgence
- Non car : Personnes âgées grabataires
- Exercices, cas concrets
- Le formateur nous a demandé quels points nous voulions approfondir
- Utilisation d'un lève-malade et d'un lit médicalisé
- Je suis concernée et intéressée par la personne âgée concernant le vieillissement et ses conséquences
- Par rapport à notre « clientèle », les études de cas étaient vivantes
- Il y a des résidents déments
- Cas concrets dans notre établissement
- Travail par cas concrets de personnes vivant dans l'établissement
- Fait par rapport à des cas concrets avec des résidents de l'E.H.P.A.D.
- Oui et non car trop liés au domaine de la cuisine
- Oui car comportement inter équipes
- Non car on n'a pas assez développé sur le plan du management etc…
- Chaque E.H.P.A.D. a des fonctionnements et du personnel totalement différents, on ne peut pas se contenter de généralités
- Pas assez adaptés aux différentes structures
- Oui pour lever les personnes qui sont assises sur les chaises en salle d'animation
- Non pour les coucher
- En tant qu'A.S. les gestes appris sont efficaces pour mon confort et celui du patient
- Mise en situation en chambre
- J'ai trouvé que c'était bien de nous approprier une chambre du service + notre chariot d'urgence
- Mise en situation en chambre. Situation que l'on peut rencontrer dans le quotidien
- Oui en théorie mais peu de problèmes (à part les chutes sans gravité et les malaises) sur notre plateau de rééducation
- Les mises en situation en chambre permettent d'être plus dans le contexte du travail + utilisation de notre chariot d'urgence
- Manque de matériel
- Essai dans une chambre avec résidente
- Surtout pour utiliser les appareils que l'on ne se sert jamais la nuit, exemple : lève-malade (maintenant je sais)
- Cependant, certaines méthodes ne peuvent être appliquées selon les patients
- Difficile à adapter sur des personnes âgées qui n'ont jamais eu de contact rapprochés dans leur vie
- Certains massages seront difficiles à reproduire avec des résidents
- L'écoute, le respect, le comportement
- Etude de cas – recherche de solutions. Problème donné – tentative d'une action pour solutionner

- Exemples de comportements expliqués que l'on peut retrouver dans notre structure
- Conclusion : il faut toujours trouver une solution à chaque problème
- Voir point II
- Beaucoup d'exemples cités sont retrouvés dans notre structure
- Cela m'a permis de comprendre la maladie
- Bien se positionner pour se baisser et porter des choses lourdes
- Exemple : le balancier pour vider nos containers…
- Les talents de comédienne de la formatrice ont rendu les exemples cités crédibles et vivants
- Très bons exemples : les jeux de rôles
- Cas rencontrés tous les jours dans notre établissement (manque de personnel, pas assez de temps)
- Situations retrouvées dans les films proposés
- Support qui représente bien notre vie quotidienne au travail
- Etudes de cas (film 'infiltrés") sont dans l'extrême de la maltraitance
- Déjà dans une démarche de bientraitance
- Supports concrets et détaillés, débat concernant notre vécue
- Oui mais heureusement ce ne sont que certains "professionnels" qui agissent ainsi. Bien souvent le manque de temps et de personnel en est la cause
- Travaillant auprès des personnes âgées, c'est un plus dans mon travail.
- Toutes les études doivent être réappropriées à chaque pensionnaire, l'approche est différente pour chacun et il nous faut adapter et simplifier pour que le geste soit bon.
- Concernant le résident alité, soulager des petits maux du quotidien par un toucher massage.
- On peut s'en servir à chaque soin et à n'importe quel moment de la journée.
- Les connaissances acquises sont vraiment adaptées à l'exercice professionnel en MDR.
- Car c'est une infirmière qui nous a dispensé ces pratiques, elle connaît bien notre travail donc proche de la réalité du travail d'aide soignante.
- Les conflits entre les A.S. et les A .S.H. Les A.S.H. entre-elles
- Encore faut-il pouvoir les appliquer
- RAS
- Rappel de l'échelle Doloplus et prise de connaissance des autres supports de l'évaluation de la douleur
- Par rapport à la douleur, les cas exposés étaient concrets et nous faisaient se rappeler la vie de notre service, ce que nous vivons tous les jours
- Les films présentés permettent de se mettre en situation, les cas évoqués permettent de voir et de comprendre comment d'autres travaillent et tirer des avantages
- Echelle Doloplus – projection de films
- Suite à son expérience professionnelle du terrain, la formatrice a su nous donner des cas concrets
- Etude faite sur les cas réels
- Cas concrets à l'appui
- La formatrice a su nous donner des exemples concrets suite à son expérience professionnelle
- Situations concrètes en milieu gériatrique
- Les « cas » étudiés étaient des résidents de l'institution
- Cas concret utilisé, avec notre participation. Formatrice ayant un parcours professionnel dans le milieu gériatrique
- Non car étant lingère mais on apprend beaucoup de choses
- Non car pour le moment je ne suis que ASH mais peut-être plus tard
- Non car on porte plus dans le dos que dans les jambes
- La formatrice a bien pris en compte le fait que la personne utilisée est par intermédiaire une personne âgée et donc elle a bien fait attention à nous parler comme si nous étions une vraie personne âgée
- Nous sommes quotidiennement avec les résidents pour les aider à quasiment tout faire (lever, coucher, transfert). Grâce à cette formation, nos gestes sont plus simples pour les résidents et pour nous
- Installer les résidents dans le lit, les lever et utiliser des bonnes techniques tous les jours, qu'ils soient des réflexes
- Ces cas utilisés sont adaptés à mon service, faciles à retranscrire dans la réalité
- Surtout lors d'utilisation des dossiers de soins propre à nos services
- On y retrouve beaucoup de similarités

- Les exercices de cas concrets nous aide à nous rendre compte de la façon de faire dans les prochains jours de travail
- L'expérience et lé vécu est très important et les anecdotes très intéressantes
- Situations personnelles évoquées, formateur à l'écoute et qui partage également ses expériences personnelles
- Techniques apprises sur le terrain, chambre de malade, lit et lève malade
- Etant manip. Radio, certains exercices ne seront que très rarement utilisés dans les services de radio comme par exemple le lève personne)
- Utilisation du lève personne et pratique dans une chambre
- La formatrice a répondu à notre attente
- Le temps de repas et le temps d'aide au repas
- Le circuit alimentaire et l'adaptation du contenu repas spécifique à chaque patient
- On retrouve beaucoup de cas similaires dans les services d'EHPAD
- On rencontre à peu près tous les mêmes problématiques au sein de chaque établissement de soins
- A l'écoute des cas particuliers
- Exercices concrets, proches de la réalité
- Nous avons pu utiliser une chambre de patient donc pu faire les manœuvres proches du réel
- Mais il faudrait aborder davantage de situations de problèmes d'équipe.
- Nous pouvons réaliser les techniques d'évacuation sur notre lieu de travail sans trop de difficulté.
- Les échanges entre le groupe, proches de la réalité et très riches.
- Les échanges entre les personnes nous permettent de nous sentir moins seul et mieux compris.
- Entièrement proche de la réalité
- Les méthodes de nettoyage des chambres
- Pour le moment, nous n'avons pas tous les outils nécessaires
- Formation intéressante mais peu en rapport avec mon cadre de travail (radiologie)
- Permet de faire des corrélations avec notre vécu, donc très bien
- Des cas concrets qui nous aident et nous permettent de comprendre la douleur
- Manque d'échelle de douleur et de suivi pour toutes les équipes de l'établissement, manque d'information sur les protocoles, les supports…
- Appliquer tout ce qu'on vient d'apprendre me paraît très difficile par rapport au manque de temps et de médecin
- Oui car il y avait toujours un lien avec le travail de nuit
- Oui mais dans le service nous manquons de temps
- Sûrement oui mais nous manquons de personnel dans le service donc il est difficile de prendre du temps pour masser et maquiller les patients
- Moi j'ai appris qu'il faut s'adapter aux différentes pathologies et approcher progressivement la personne, accepter l'autre tel qu'il est
- Mise en place d'une journée par semaine pour les activités
- Non mais ils peuvent être adaptés à chaque patient
- Mise en place c'une journée animation au service des patients
- Exercices adaptés selon la pathologie du patient. Exemple : installation de la personne, soins personnalisés selon le caractère propre du patient
- RAS
- RAS
- En tant qu'A.S.H., j'ai une approche du malade palliatif plutôt lointaine
- Dans notre établissement nous soignons et nous accompagnons des patients en fin de vie
- Puisque nous avons travaillé sur des études propres aux situations réelles
- Très bien
- Importance ++ des études de cas et exercices pour une meilleure compréhension et pour voir l'importance de la précision du langage employé et des données
- Les études de cas peuvent être trouvées en service sauf qu'on risque de ne pas pouvoir avoir le temps de noter autant de transmissions et qu'il faudrait que les résultats soient notés par la suite
- Etudes de cas concrets
- Travail sur nos outils de tous les jours, travail sur cas concrets
- Exemples fait par rapport à des patients existants

- L’importance des transmissions ciblées, la synthèse, aller à l’essentiel en peu de mots
- Cas concrets en parallèle nous permettent de corriger les erreurs commises au sein du service
- Le vécu et l’expérience des unes et des autres a, il me semble, plus d’appui
- Car elles sont basées sur nos pratiques de travail
- Travail avec des personnes âgées
- Les exercices abordés concernaient plus les EHPAD que les services actifs
- Massage dos et mobilisation jambes peuvent être mis en place
- Massage assis pour les personnes en fauteuil roulant, massage allongé pour les personnes en souffrance, en fin de vie
- Avec les personnes âgées, le contexte est différent, les patients sont moins souples mais prêts à recevoir un massage
- Mises en situations pour certaines postures
- La façon de donner à manger. Pousser un fauteuil
- Lors des repas, lors des déplacements en fauteuil roulant
- La manipulation des fauteuils roulants. La manière de donner à manger, “trop fort, trop vite, trop prêt“
- Pour le fauteuil, trop vite, trop brusque. Pour la nourriture. L’approche et le toucher, le dialogue
- Approche de la personne
- L’approche, l’alimentation, le lever, la communication
- Exemples concrets. Formatrice qui a du vécu sur le terrain
- Les exercices très profitables
- La formatrice très compétente par rapport à son vécu a su bien imager la formation
- La connaissance des pathologies est exactement ce que je vois sur mon lieu de travail
- Toutes ces pathologies m’ont bien été expliquées car je côtoie la majorité de ces pathologies
- Oui la formatrice a vécu des histoires identiques à nous. Connaissance du terrain psychiatrique
- Nous avons parlé de cas concrets vécus dans les services
- Le soulève malade etc…
- Formatrice connaissant bien le public accueilli donc très à l’écoute face à nos demandes
- Même si je suis peu en contact avec ces personnes (secrétariat), c’était intéressant par rapport à la nouvelle unité qui va s’ouvrir prochainement dans l’établissement
- On retrouve les mêmes problèmes
- Beaucoup d’exemples donnés, ainsi que des vidéos (expériences)
- La population en maison de retraite correspond mais les structures et les manques de personnel sont des freins à l’approche au cas par cas
- Les personnes sont les mêmes dans tous les cas : même démarche
- Cas concrets d’expérience personnelle et professionnelle, c’est très bien
- NON car : Nous n’avons pas le temps ni les moyens de pouvoir gérer au mieux la personne dépendante, chaque structure est différente
- Cela dépend des structures et du temps de travail
- RAS
- Grace à la formatrice qui pratique ce qu'elle enseigne, cela permet des échanges
- Etudes de cas, situations à développer. Cas réels étudiés
- La formatrice a une grande connaissance des méthodes de travail en blanchisserie
- Le stage est très proche de la réalité de notre cadre de travail car on se rend compte qu'il y a beaucoup de choses que l'on met en pratique, il ne reste plus qu'à le concrétiser par écrit pour la traçabilité
- Nous avons fait le circuit du linge et nous nous sommes rendus compte du nombre important de trajets effectués par jour par les employées. En étant dans les soins cela m'a permis de me rendre compte de la charge de travail des employés de la lingerie
- Rapport établi en allant directement sur le terrain donc un support visuel
- La formatrice s'est adaptée au cadre de travail de l'équipe
- Des exemples concrets parlants dans lesquels on se retrouve. Permet une bonne réflexion
- Des exemples pris dans le cadre de travail, exercices entre les collègues
- Exercices très ludiques et très adaptés
- Oui d'où une grande importance de communication en équipe qui permet d'éviter les conflits et d'apprendre à mieux se connaître
- Oui car nous étudions les situations vécues sur le terrain

- La formatrice cite vraiment les situations en milieu hospitalier que nous vivons chaque jour
- Notre équipe savait déjà comment faire pour les soins palliatifs
- Avec les collègues nous avons pu partager des expériences de terrain
- Bonnes connaissances et expériences dans le domaine
- Les exemples concrets permettent de reconnaître des situations déjà connues et cela est rassurant
- Les études de cas reflètent très bien les situations rencontrées en institution. Intégrer davantage d'études de cas dans la formation aurait été intéressant
- Les études des cas utilisées par le formateur ont en règle générale toujours été des moments de situations vécues en réalité
- Travaillant dans un service SLD nous côtoyons souvent la mort, la personne en fin de vie, les familles, les soins palliatifs et nous avons besoin de nous ressourcer
- Nous travaillons en EHPAD et sommes quotidiennement confronté aux soins palliatifs ou fin de vie, même personnellement dans ma famille
- Prise de conscience de notre rôle d'ASH
- La formation devrait être faite pour d'autres personnes de l'établissement comme les AS … pour comprendre le travail des ASH
- Du danger de contamination par le sang et des différents microbes
- L'hygiène des locaux, comment utiliser les produits d'entretien
- Notre formatrice sait mettre en avant les risques sans nous alarmer
- La formatrice a su nous expliquer les risques sans nous inquiéter
- Oui et non car en tant qu'ASH certains cas ne sont pas compatibles avec mes fonctions
- Oui et non car je suis animatrice. Il y a des gestes que je ne pourrais pas utiliser mais cela est toujours intéressant
- Non car agent de maintenance
- Non car on ne peut pas tout utiliser
- RAS
- Peut-être pas dans mon bureau mais quand je circule dans les différents services
- Je travaille en cuisine
- Nous avons fait des exercices qui peuvent arriver tous les jours
- Oui mais pas toujours adaptés au "grand âge" (population de maison de retraite)
- La situation en chambre de résident était pour moi satisfaisante cela permet de nous mettre en situation quasi réelle
- Cas qui peuvent être réels
- Utilisation d'exemples pris dans le dossier de soins de l'établissement
- Ce sont des cas que nous avons rencontrés dans notre établissement
- Nous avons pu constater que la plupart des cas se rapprochent du quotidien de notre établissement
- La majorité des cas ou exemples sont pris dans notre quotidien professionnel
- Non car ce que l'on apprend c'est le respect de la personne
- Enfin on se sent compris
- De part du vécu de la formatrice et sa connaissance du terrain, de réels échanges. Merci
- Les exercices reflètent bien notre quotidien
- Exercice concernant nos rôles, nos enjeux, nos valeurs. Connaître ce que nous vivons. La formatrice nous comprend, nous écoute et semble connaître chacun d'entre nous. Sait là où il faut percer l'abcès
- Partage de situations professionnelles concrètes et vécues
- Les exemples donnés sont bien en rapport avec notre travail
- Interactivité, jeux de rôle
- Des situations m'ont permis de me sentir comprise
- On parle de cas concrets. Certaines allusions ou certains sujets pour nous faire rebondir sur notre métier et ceux qui l'entoure (collègues, résidents, familles…)
- Beaucoup d'illustrations et de cas concrets ont permis la compréhension des sujets abordés. On sent que la formatrice a beaucoup de vécu et les soignants se reconnaissent, se retrouvent dans leur quotidien
- La symbolisation de ce qui génère du stress par les autres stagiaires et ce que nous valons (expérience, idéal, culpabilité, colère, etc.)
- Tous les domaines qui correspondent à mon travail de soignant ont été élaborés

- Les exemples donnés et les jeux de rôles sont exactement ce que nous rencontrons tous les jours. Il y a des situations où l'on se retrouve tout à fait
- Etudes de cas de résidents de la Résidence
- La douleur et la fin de vie font parties de notre quotidien professionnel
- Ils ont permis un débat riche en échange
- Beaucoup d'échanges oraux très importants
- On sent que la formatrice est sur le terrain, elle nous comprend, nous fait part de ses expériences très enrichissantes
- Les études de cas utilisés par la formatrice sont bien réelles dans notre institution mais le manque de moyens et de temps sont très frustrants dans notre quotidien
- Travailler sur des exemples concrets permet d'améliorer le support de travail
- Les cas concrets
- Les cas concrets de notre service adaptés à notre service
- Les différentes pratiques qu'on a pu évoquer rentrent bien dans le cadre de ce que l'on peut rencontrer dans le cadre du travail
- Fausse route, chutes, plaies, communication
- Chutes, malaises, agitation
- Les exemples ont été ciblés par rapport au vécu en EHPAD
- L'étude de ce que nous rencontrons a été faite dés le début de la formation ce qui a permis de répondre à nos attentes en fonctions des gestes d'urgence
- Tous les cas concrets étaient issus d'une possibilité réelle d'une maison de retraite
- En général, on essaye de pratiquer au mieux nos protocoles
- Informations, centrées sur notre quotidien, adaptées à la structure
- Je travaille en secteur fermé auprès des personnes démentes et cette formation m'a permis de me questionner sur la prise en charge et la qualité de celle-ci afin de l'améliorer
- L'expérience professionnelle du formateur a rendu cette formation beaucoup plus enrichissante
- En E.H.P.A.D. on rencontre diverses pathologies et ce stage nous permet de mieux gérer les agressivités des personnes âgées dont on a la charge
- Cas concrets tirés de nos différents services et des soucis rencontrés par différents soignants
- Cas retrouvés sir le lieu de travail
- Par rapport aux attitudes par les mots employés par les personnes âgées soignées et démentes
- Cas concrets à notre pratique
- Il y a quelques différences du fait de la spécialité de la résidence (religieuse) mais on retrouve les grandes lignes, les points communs
- Cas très concrets et réels
- Cas concrets rencontrés très souvent dans notre quotidien
- Bien que travaillant dans un établissement où sont regroupées des religieuses, je retrouve des similitudes dans les comportements
- Cas concrets rencontrés dans notre établissement
- Les petites vignettes sont très réalistes et se rapprochent beaucoup de ce qu'il peut arriver au quotidien
- Oui et non car selon les résidents ce n'est pas toujours aussi évident d'appliquer les bons gestes. Il faut s'entraîner sur des personnes parfaitement valides
- En tant qu'ASH je ne soulève pas les malades etc… J'aurais aimé savoir les gestes et postures en ce qui concerne mon travail (comme pour le nettoyage des chambres)
- Cela dépend de la personne âgée, de la résidente prise en charge
- Ce sont presque les mêmes études de cas que je retrouve dans le cadre de mon travail
- Cas utilisés par la formatrice repris similaires aux cas rencontrés dans les services par les stagiaires, bonne connaissance du terrain par la formatrice
- Les exemples utilisés par le formateur sont exactement les situations réelles des services de soins
- Cas concrets correspondants bien à notre vie professionnelle de tous les jours
- Ce sont des cas concrets très proches de la réalité de ce que l'on vit au travail
- Formation basée sur des cas concrets permettant d'établir des réalités sur notre lieu de travail
- Bonne connaissance de nos réalités quotidiennes avec néanmoins le recul d'une intervenante indépendante extérieure à l'établissement
- Oui nous nous reconnaissons dans certaines situations étudiées dans les exercices

- Beaucoup d'exemples qui nous ont renvoyé dans les situations de notre service
- Non car grosse différence entre la théorie et la pratique en service (vision utopique avec la théorie, impossible de mettre en place dans les services)
- Expérience de la maison de retraite en commun
- Non car c'est difficile de se positionner dans une équipe face aux habitudes du service
- Les études de cas de la 3ème journée plus parlantes (savoir se positionner dans certaines conditions)
- Non car service de court séjour avec pathologies aigües. Prise en charge thérapeutique prioritaire
- Les études de cas utilisées sont reprises sur des cas concrets
- Oui et non. La formation est très intéressante mais trop tard pour oublier les mauvaises habitudes prises avant
- Exercices faits dans les chambres des patients
- Les gestes à réaliser en attendant les secours
- La méthode HEIMLICH. L'insuffisance respiratoire
- Méthode HEIMLICH (fausses routes courantes) PLS (malaises ou perte de conscience fréquente)
- HEIMLICH
- Chutes, la méthode HEIMLICH
- Formation très enrichissante surtout pour le travail de nuit, nous avons énormément de situation d'urgence
- Films et méthodes utilisés par la formatrice très intéressants
- Reportages et films projetés : réalistes, nous renvoient à notre propre manière de travailler
- Structure complètement inadaptée. Pathologies variées dans un même service
- Oui mais on peut toujours mieux faire
- Les vidéos et les films très intéressants
- Quelques études étaient plus personnelles mais peuvent s'adapter au niveau professionnel
- Avec l'utilisation du mannequin, du DSA…
- Vie de tous les jours
- Méthode Heimlich – malaises
- Situations réelles mais pas assez d'étude de cas
- La formatrice sait de quoi elle parle car elle est elle-même aide-soignante
- Beaucoup de personnes hémiplégiques et grabataires
- Oui mais :A adapter selon les situations - Sachant que l'on peut adapter seulement une partie d'un massage - Pas toujours mais la formatrice nous a bien expliqué le sens et le but de la pratique pour pouvoir l'appliquer dans le cadre de travail - Pas assez de temps pour appliquer - Sauf pour la réalisation sur le terrain car on manque de temps et/ou de personnel
- Mais tout ne peut pas être réalisable, le dressage des tables
- Très bonne approche des réalités de notre travail
- Surtout la mise en situation
- Mise en pratique effectuée dès le retour des autres groupes passés, les valeurs du propre au plus sale pour pouvoir s'améliorer
- Course, manque de place (salle trop petite)
- Cela traite plus de la restauration
- Je suis cuisinier de formation alors tout le contenu n'était pas fait pour moi mais m'a permis de constater les problèmes rencontrés par mes collègues
- Oui car situations vécues, la plupart des stagiaires travaillent avec les personnes âgées donc interactivité +++
- Pendant les douches, les levers, les siestes. Nous nous sommes bien mis dans la peau, la place de nos résidents
- Les exemples donnés sont souvent des choses que l'on peut retrouver sur notre lieu de travail
- Dire à un résident que l'on revient après s'occuper de lui et oublier et ne pas revenir
- Oui tous les exercices (toucher/massage) peuvent être adaptés et utilisés avec les personnes que l'on accompagne. Travail sur projet personnalisé avec Madame NOT, très constructif
- Savoir réfléchir et de prendre le temps pour ne plus faire les choses automatiquement et à bien regarder les résidents pour transmettre des messages
- Madame XXX et Madame XXX sont déjà des professionnelles de santé, donc elles connaissent et comprennent très bien nos difficultés professionnelles

- Cas rencontrés dans nos différentes structures
- Pour la connaissance, comment se comporter avec les familles des résidents
- Le fait de gérer certaines souffrances, anxiété, stress…
- Situations adaptées, cas concrets, échanges du groupe
- Relationnel, toucher mais parfois manque de temps donc pas toujours mis en pratique
- Relationnel
- Certains points pourront être mis en œuvre, d'autres pas par manque de temps
- Oui mais manque de temps pour certains gestes
- Certains gestes peuvent améliorer le contact du résident sans prendre plus de temps
- Je pourrais faire certains gestes mais pas tous par manque de temps
- Les exercices étaient très bien adaptés par rapport à notre pratique, ils étaient toujours accompagnés d'exemples ce qui permet de voir dans quel cas on peut utiliser ces techniques
- Je vais essayer de reproduire lors de la toilette, du bain, les exercices vus lors de cette formation
- Manque de temps
- C'est ce que nous vivons au quotidien
- La formatrice s'est inspirée de notre vécu pour faire passer le message de l'objectif du stage
- Ils sont tirés de l'expérience du groupe
- Les formateurs se sont servis de leur propre expérience pour les exercices et les études de cas. Il est vrai que certains outils m'ont été utiles à l'approche des personnes
- La plupart des formateurs sont des personnes du terrain d'où un apport de connaissances et de vécus très enrichissants
- Dans l'ensemble très satisfaisant et surtout auprès des intervenants qui exercent actuellement la profession
- Les formateurs semblaient être des gens d'expériences. Les échanges ont été très fructueux et ont bien répondus à mon questionnement. C'est très riche d'être formé par des personnes très motivées et compétentes
- Je ne sais pas car je ne travaille pas actuellement
- De part son expérience professionnelle, l'intervenante a su rapidement identifier le vécu de nos structures. Elle a apporté des outils simples et adaptables à nos publics
- 1er atelier mis en place au retour des 2 premiers jours de stage
- Adapté à la population et praticable dans la structure
- Totalement. Le vécu de la formatrice et ce qu'elle nous transmet, nous parle vraiment, c'est ce que l'on vit au travail…
- Les exercices sont réalisables sur mon lieu de travail
- La formatrice est aide soignante donc actrice. Elle connaît le milieu et avec son expérience et ses exemples nous ont bien aidé
- Beaucoup de personnes devraient participer comme les stagiaires ou autres pour pouvoir adapter les bonnes postures
- Je suis amené à effectuer beaucoup de transferts de fauteuil à fauteuil
- Pratiquement tous les cas
- Difficultés sur certains cas sur le terrain et des solutions données en formation
- On peut se trouver dans les mêmes situations
- Reportages « les infiltrés »
- Je suis agent hospitalier au service administration donc je ne monte malheureusement pas assez souvent dans les services
- Les besoins du malade
- La souffrance, les mécanismes de défenses. Les dernières 48 heures
- Les situations citées par la formatrice sont des cas que j'ai eus donc oui très proches de la réalité
- Cas concrets existants ou semblables à ceux rencontrés dans n'importe quel service
- Chacun a parlé de son expérience, de son savoir faire ce qui est enrichissant pour moi. De comprendre les patients
- Echange de cas concrets entre nous et la formatrice qui a su nous faire part de son expérience professionnelle proche de notre réalité de terrain
- La formatrice et proche de la réalité par sa formation et son contact auprès des patients en fin de vie
- Cas concrets vécus dans les services

- Les exercices sont proches mais aussi très enrichissants d'un point de vue personnel
- Par forcément mais ils permettent d'avoir une meilleure connaissance du patient et de ce qu'il a déjà vécu (maladie, traitement…) avant de venir dans un service de soins de suite
- Non car je suis AS en gériatrie
- Non parce que le formateur travaille en hématologie mais cela a quand même été très enrichissant
- Non car je ne suis pas en contact avec la personne subissant une chimio, ni même de dispenser ces soins
- Exemples de cas concrets, formation animée et vivante. Travail sur document et vécu très parlant
- Oui car nous retrouvons souvent les mêmes problèmes sur la mobilisation, l'alimentation, la respiration…
- Très proche de mon cadre de travail mais avec tout de même des adaptations à mettre en place, ce que la formatrice a su me proposer (méthodologie adaptée à la spécificité de mon service HAD)
- Utilisation des cas concrets
- Etude en groupe sur des dossiers utilisés dans nos services
- Cas concrets très proche de la réalité, j'ai retrouvé des expériences déjà vécues et exploitées dans les dossiers actuels
- Cas concrets qui correspondent tout à fait à la réalité des pratiques de terrain
- Cas concrets assez diverses et variés
- Il est très intéressant d'utiliser les dossiers de nos services. En ce qui concerne les autres, ils ne sont pas toujours complets mais il est impossible de les rendre complets à 100 %, néanmoins le fait qu'ils soient rapides à exécuter est agréable
- Faire un échange autre que les soins quotidiens
- Poste en restauration, mais à faire avec les résidents
- Faire des petits coins dans la maison de retraite
- Mettre une table. Déco spécifique d'un lieu
- Les thèmes abordés : Noël, les saisons…
- Pas toujours facile à mettre en place dans nos locaux
- Un thème précis est donné et il faut le réaliser
- J'ai pris conscience que nous avions certains outils dans nos services mais nous ne savons pas toujours comment les utiliser
- Les exercices portent souvent sur des situations que le personnel soignant a vécues
- Utilisation de cas concrets
- Cas concret propre à chaque service
- Gestes quotidiens (lever, coucher…)
- Nous avons pu parler de cas qui nous préoccupent au quotidien et aussi trouver une nouvelle approche à la façon de faire
- Mise en situation professionnelle
- Oui puisque nous avons utilisé du matériel avec lequel nous fonctionnons tous les jours (2 personnes)
- Bon dynamisme du groupe
- Cela dépend des points abordés
- Exemples résultants de situations réelles
- Beaucoup d'exemples et cas concrets pour les régimes
- Très bonne vision des problèmes rencontrés en cuisine et en service
- Certains questionnements soulevés ont déjà été mis en place
- Je retrouve des cas similaires dans les exercices abordés
- Les cas présentés sont des situations auxquelles nous sommes souvent confrontées
- Cas concrets en milieu hospitalier
- Cas d'hôpitaux évoqués par les stagiaires et le formateur
- Cas concrets, expérience sur le terrain
- Mais le service à la minute n'est pas possible vu que nous sommes seuls en cuisine
- Ce n'est pas proche de ce que je fais mais cela peur le devenir
- Dans l'approche, oui, mais pas toujours réalisable dans le temps de travail qui nous est donné
- Cas en maternité
- L'utilisation de cas concrets est très enrichissante ainsi que la présence des collègues d'autres services, cela permet beaucoup d'échanges

- J'ai trouvé plusieurs cas tout au long de cette formation surtout dans mes lieux de stage ou aujourd'hui avec certains patients dans le bâtiment qui sont atteints de démence ou de la maladie d'Alzheimer
- On a souvent des cas similaires
- Se positionner à leur hauteur pour faciliter la communication et le relationnel, la parole, le regard, le toucher
- Etudes de cas propres à notre établissement (dossiers de 3 patients)
- Cas concrets similaires rencontrés
- Bien que nous sommes un établissement SRR, nous sommes déjà confrontés à la maladie ou aux troubles cognitifs et donc la formation me servira
- Beaucoup de choses apportées à la formation nous concernent vraiment car il y a eu des cas dans notre établissement
- Laisser parler notre créativité pour sortir du piège de la routine. Notion d'adaptabilité de la prise en charge d'une personne à l'autre
- Confronter quotidiennement à la douleur et à la mort, formation très enrichissante
- J'ai retrouvé beaucoup de cas, les avoir développés me permettra à l'avenir de travailler autrement
- Population de la personne âgée bien ciblée, prise en compte de nos conditions de travail, de notre temps et du manque de personnel. Nous ne sommes pas assez, alors comment peut-on mener à bien nos interventions en soins palliatifs
- Je travaille en HAD et j'ai de nombreux cas de soins palliatifs à gérer – j'ai revu de nombreux cas, situations que je côtois
- Tous les cas donnés en exemple par la formatrice étaient vraiment parlants, on se retrouvait facilement dans notre propre rôle de soignant avec des cas similaires
- Le fait que la formatrice soit une professionnelle de santé exerçant en milieu hospitalier fait qu'elle apporte toujours des exemples très concrets rencontrés en service
- Tout à fait, chaque étude reflète des expériences rencontrées en service
- Oui parce que nous avons étudié des situations réelles de notre milieu de travail
- Les soins donnés
- On a abordé beaucoup de situations qui se déroulent dans les maisons de retraite
- Etude de cas existants dans la structure
- Nous avons apporté les études de cas
- On a pu exposer nos difficultés par rapport au résident et la formatrice a pu nous conseiller pour améliorer notre travail auprès des personnes âgées
- Exemples pris sur le terrain
- Oui car utilisation de cas concrets de résidents de notre établissement
- Nous avons pris des exemples concrets
- Beaucoup de situations que j'ai rencontrées durant mes années de travail et qui m'ont posé problème
- Des films de courtes durées expliquant, avec beaucoup de précisions, les cas et donnant des réponses
- A travers les petits films, la même confrontation des soignants face aux familles démunies dans la peur, le doute, la colère
- Beaucoup d'exemples que l'on peut retrouver dans nos services
- Chaque situation nous rappelle notre propre vécu personnel
- Nous a fait partager son expérience professionnelle
- On s'occupe de personnes âgées et nous avons eu de nombreux problèmes liés directement à leurs pathologies ou événements accidentels
- Il y a plus de précision pour la personne âgée
- Les fausses routes, les accidents de la vie courante, très bon stage !
- Travaillent auprès des personnes âgées, pas de chute d'échelle (mais de leur hauteur) et pas de produits chimiques (mais bien pour connaissances personnelles)
- Je dirai qu'il sera plus utilisé hors que dans mon cadre de travail étant donné qu'il y a l'IDE en direct à l'EHPAD
- Les cas concrets
- Exemples concrets évoqués, mise en pratique (exercices) pour le faire au bureau ou chez soi, formation en lien direct avec la réalité du travail
- Mon métier est très varié et variable
- Non car manque de matériel au sein de la clinique

- Malgré les réponses, il y a encore de l'amélioration à apporter dans mon cadre de travail et surtout au niveau de l'hygiène
- Sur la réactualisation des connaissances en hygiène de l'environnement
- Sur l'hygiène
- Connaissance en hygiène
- Ce qu'on fait au travail, c'est ce qu'on a revu pendant la formation
- Les cas utilisés par les formateurs sont bons à prendre car on les rencontre dans notre travail, les conseils des formateurs peuvent nous aider à aller de l'avant
- Très précis, réaliste, objectif, utile
- Lever les patients, rehaussement du lit-fauteuil. Aide à la marche etc.…
- Le formateur a su s'adapter à nos exemples
- Etre dans la présence. Etre là pour l'autre. Lâcher prise
- Les résidents ne peuvent pas se tourner suffisamment pour pouvoir faire les massages en profondeur. Au niveau des jambes, ils ressentent parfois des douleurs
- Pas facile à appliquer mais très bonne invitation à le faire
- Apprendre à « lâcher prise » en vue de repartir sereinement. Etre là pour l'autre c'est avant tout être en accord avec soi-même
- Sur toutes les IN, connaissance des produits et matériels, la pratique du nettoyage
- La formation et la formatrice m'ont appris énormément de choses, à recommander
- J'ai très apprécié que le formateur soit aussi aide soignant
- Le lever, le redressement au fauteuil, l'utilisation du lève-malade, du verticalisateur, du drap de glisse, ont été bénéfiques
- Manque de matériel, de personnel et de temps mais à ne pas négliger les méthodes de manutention car elles sont intéressantes
- S'est bien adaptée au fait que beaucoup de participants travaillent à domicile (SSIAD et HAD)
- Très intéressant
- Escarres réels
- Mais manque de temps
- Plus de cas concrets
- Photos proches de cas rencontrés sur le terrain
- Jeux de rôles permettant de repérer facilement ses failles et faiblesses
- Le groupe a pu relater des situations qui ont été analysées lors des exercices…
- Cas concrets rencontrés parfois sur notre propre lieu de travail
- Exercices reposants sur le partage de nos expériences
- Comportement des résidents et des familles
- Les cas concrets abordés sont vraiment des situations de notre quotidien
- Ce sont des cas concrets
- Mise en scène, jeu de rôle
- Les jeux de rôles
- Ce sont des situations que l'on rencontre fréquemment dans nos services
- Non car je suis dans un service spécialisé (dialyse) mais pour moi c'était très intéressant
- Service qui reçoit beaucoup de sevrage OH et tabac
- Cas rencontrés à plusieurs reprises dans les services
- Les exercices et les études de cas sont tirés du quotidien de notre profession
- Du mal des fois à se protéger avec des patients en mauvais état général et à réaliser les mêmes gestes dans la réalité professionnelle
- Oui car le formateur nous a rendu continuellement acteurs des situations
- Exercices fait sur notre lieu de travail avec notre matériel
- Nous avons pris le temps de donner des cas concrets que nous vivons au quotidien
- Facilite les transferts des patients ainsi que la mobilisation
- Très positif, formateur sachant s'adapter, bonne approche
- Tout ce qui concerne les transferts, passage au fauteuil…
- Difficultés lors de gros malades
- Tous les cas sont proches de la réalité. Transfert li-fauteuil, fauteuil-chaise, lever d'un lit…
- Etant IDE, un léger bémol car dans mon service la manutention est pratiquée par les aides soignantes

- Tous les exercices sont proches de la réalité car le formateur nous permet de réaliser entre nous les exercices
- Aller sur le terrain pour rencontrer les patients pour des cas concrets, impossible car trop grand groupe
- Mais étant nombreux, l'outil utilisé sur le terrain n'a pas été possible
- Le cas des personnes âgées dépendantes non communicantes
- Unité "Alzheimer", service de dément ambulant
- Les cas choisis ressemblent à nos résidents
- Exemples d'accompagnement en fin de vie expliqués par la formatrice
- Anecdotes discutées en groupe, notre expérience de chacune qu'on peut développer et améliorer
- Adepte des soins palliatifs à la gériatrie
- Quand elle nous illustrait un cas, le groupe se voyait dans ce cas et cela permettait d'argumenter la situation. Pour moi, je voyais bien mes erreurs et ça va me permettre d'évoluer dans ma profession
- Nous avons des personnes en fin de vie et cela est bien de pouvoir réaliser ce que nous avons appris
- Exemples exposés par la formatrice sont justes et appropriés, proche de notre travail
- Dans notre structure, il y a beaucoup de personnes en fin de vie
- Dans la structure où je travaille, je rencontre des personnes en fin de vie
- Beaucoup d'exemples concrets, la formatrice est une personne de terrain qui sait parfaitement nous expliquer, transmettre ses connaissances en rapport avec notre travail quotidien
- Cas cliniques facilitent la mise en relation théorie/pratique
- Avons pris des exemples des transmissions propres à chaque service
- Exercices très concrets, facilite la compréhension de la formation
- Les exercices sont des vrais cas
- Pas assez de personnel
- Surtout en cas de fausse route avec malaise respiratoire
- Mise en situation (personne faisant un malaise). Exposer des situations auxquelles nous sommes confrontées (psy ou accidentelles). Voir ce que l'on pourrait faire de mieux
- Actualisation du dossier de soins infirmier. Passage des transmissions ciblées
- Exercices, cas concrets
- Etudes de cas que l'on rencontre sur notre lieu de travail au quotidien
- Nous avons travaillé sur des cas présents à l'hôpital : c'est très parlant
- Nous avons pris des cas concrets dans l'établissement nous concernant
- L'alimentation est une des priorités pour le bien être de nos résidents
- Exercices et études de cas concrets nous de trouver et d'apporter des réponses à des cas similaires lors de notre expérience
- J'ai déjà rencontré ce cas durant ma carrière
- Etudes de cas ou petites anecdotes similaires déjà rencontrées pendant mon activité professionnelle
- Ce sont des cas que nous vivons au quotidien avec les patients
- Oui par le vécu de la formatrice. Les échanges avec les collègues
- Le cas étudié du témoignage de la soignée et les différents types de soignants soulevés m'interpellent
- Développement de cas concrets rencontrés dans les services
- Ce sont des situations que l'on rencontre au quotidien dans notre travail de soignant. (personnes dépendantes, agressives, dépressives…)
- En cardio, la majorité des patients sont des personnes âgées mais ils ne restent pas longtemps
- J'ai retrouvé beaucoup de situations que j'ai vécues voir appréhendées et à ce jour, j'ai peut être des solutions grâce aux bases données
- Pour certaines situations rencontrées en service
- Etant dans un service actif, il y a beaucoup de différences, il manque aussi du personnel pour pouvoir réaliser du changement
- Oui mais le manque de personnel fait que nous ne pouvons pas réaliser tous les progrès
- L'investissement personnel. Accompagner plus que "prendre en charge"
- Je travaille de nuit mais si c'était la journée il y aurait sans doute un manque de personnel. La nuit, le rythme est moins intense
- Les vidéos reflètent la façon dont on aimerait bien travailler
- Oui pour les personnes qui malgré leur personnalité diverse ont en commun le besoin d'être rassuré, d'être écouté. Non pour les moyens dont disposent certaines structures (moyens humains et matériel)

- Nous n'avons pas de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer en HAD ou vraiment à un stade terminal de la maladie
- Travail en SSR, beaucoup de patients ayant des pathologies diverses. Manque de temps surtout le matin
- Nos structures au sein de l'hôpital sont peu adaptées aux patients atteints de la maladie. Dans le service où je travaille (HAD) il y a peu de patients atteints de cette maladie
- Tous les transferts et toutes les protections pour notre dos
- Nous utilisons le matériel présent dans l'établissement et en l'essayant nous même, cela nous permet de ressentir ce que nous faisons à l'autre
- A avoir les bons gestes par rapport au résident
- Il faudrait que l'on applique ce que l'on a appris lors de ce stage car notre façon de faire n'est pas correcte vis-à-vis du résident et d'utiliser correctement notre corps
- Toutes les techniques utilisées par la formatrice sont réalisées au quotidien dans le cadre du travail
- Les personnes agressives
- Cas parfaitement réaliste par rapport à notre structure
- Beaucoup de vécus er de réalité
- La formatrice les a bien mis en avant par de nombreux cas concrets et son expérience professionnelle
- Le vécu de la formatrice, son expérience me permet de me rendre compte que dans les autres établissements la prise en charge de la personne est quasiment identique et que nous pouvons mettre des choses simples en place pour améliorer notre prise en charge
- Oui mais la cadre n'est pas toujours présent en temps voulu et pour le personnel et pour les familles
- Explication avec des cas concrets
- Notre formateur est très à l'écoute et on a pu mettre en place quelques cas concrets propres à notre établissement
- Films tournés sur le terrain, cas concrets évoqués, témoignages des différents participants
- Les supports sont des cas réels
- Cas concrets pour évaluer les échelles d'évaluation de la douleur
- Faire plus d'exercices sur le poste de travail administratif et bureautique
- Nous sommes amenés chaque jour à porter des charges, les ranger et à pousser des chariots
- Apprendre le positionnement correct de son corps dans diverses situations
- Manutention de charges
- Il serait plus facile pour nous de pouvoir exercer le toucher, le massage sur les résidents avec la formatrice mais cela reste très compliqué de demander à une personne âgée de faire le « cobaye »…
- Les exercices : personne en état d'agressivité, aveugle, étaient proche de la réalité. Les exercices sur la rigidité ne sont pas applicables sur les personnes âgées car difficulté à tendre les bras et les jambes
- Pour certaines des techniques abordées je me rends compte qu'il sera impossible de les réaliser avec nos résidents à cause du manque de temps, de personnel …
- Nous n'avons pas la possibilité de nous occuper comme il le faudrait de ces personnes là dans notre établissement
- Beaucoup d'exemples sont donnés et exercices proches de la réalité
- Beaucoup d'exemples vécus, très intéressants qui permettent d'imager les aspects plus théoriques. Très bonne interaction au sein du groupe + formatrice
- De plus en plus de patients Alzheimer
- Etablissement non adapté à tout type de patients. Les exemples donnés ici sont poches de la réalité
- Les exercices ne peuvent pas toujours être adaptés car les locaux ne sont pas adaptés à certaines situations même si nous accueillons des patients atteints de la maladie d'Alzheimer. Malgré tout, cette formation m'a apporté des façons de faire plus adaptées à ces types de patients
- Beaucoup d'exemples concrets très parlants et enrichissants. Echange dans le groupe très constructif
- Nous travaillons dans une structure qui n'est pas adaptée à ce genre de patients mais nous en recevons beaucoup donc nous sommes confrontés à ce genre de problème
- Les cas concrets cités proches de la réalité
- Situations apportées vécues dans les services
- Les cas concrets
- Exemples, participation de chacun
- Exercices effectués au quotidien dans le cadre de mon travail
- Lever et coucher des malades

- Je ne travaille pas dans les services mais au bloc opératoire
- Des études de cas utilisées ont déjà été rencontrées
- Je ne travaille pas en service mais au bloc opératoire
- En cas de problème, il vaut mieux en parler que de ruminer, cela peut-être grave et néfaste
- Manque de dessins dans le support
- Par rapport à tous ce que nous avons évoqué (travail mal fait / les rapports avec les collègues / l'écoute du responsable)
- Pendant 3 jours, beaucoup d'exemples ont été pris en compte
- On peut faire certains exercices au travail en quelques secondes et même en faire profiter les collègues
- Je vais faire en sorte de parler des points que nous avons abordés lors de cette formation avec les collègues et éventuellement mettre en place ces différents points dans les services
- Nous allons parler avec toute l'équipe de notre service pour utiliser des outils de projet
- En maison de retraite, on est face à la douleur et à la mort et le deuil de la famille
- Cas concrets utilisés, donnés par le formateur ou le groupe pour mieux comprendre la réalité
- Il est appréciable que les formateurs aient une expérience dans notre profession et nous en fassent part (supports et échanges)
- Cas concrets pour expliquer les relations conflictuelles
- Les exercices faits en groupe reflètent la réalité du terrain et du quotidien
- Cas pris sur le lieu de travail, situations réelles et connues
- Les exemples utilisés m'ont rappelé des situations vécues. Je pense avoir maintenant les outils pour les abordées au mieux
- Les exemples de conflits ont été partagés par les uns et les autres d'où du vécu et des solutions adaptées à chaque cas
- Non car pour le moment je ne suis que ASH, je n'ai jamais travaillé la nuit
- Transfert fauteuil-lit. Latéraliser le résident….
- La formatrice a su nous écouter et répondre à nos demandes et à nos attentes
- Une meilleure qualité de travail
- Lorsque je travaille de nuit
- Utilisation régulière des appareils
- Les transferts fauteuil-lit. Les aides au lever. Les levers lit-assis
- Le formateur a utilisé notre situation professionnelle pour appuyer ses cas
- Le formateur est A.S. lui-même
- Comparaisons entre les services et autres établissements. Celui de la formatrice est intéressant
- Cas concrets réalistes et apports de notre part de transmissions ciblées de nos services
- Synthèse des transmissions
- Exemples pris sur le terrain, analysés et commentés
- Chaque personne a la possibilité de se mettre en situation
- Au quotidien, je peux rencontrer ces problèmes
- Milieu accueillant du public
- Toutes les situations exposées étaient en lien avec la population âgée
- Au quotidien, je peux rencontrer ces problèmes
- Milieu accueillant du public
- Toutes les situations exposées étaient en lien avec la population âgée
- Etouffement, problèmes cardiaques
- Situations non anodines dans les EHPAD, nous sommes confrontés à ce genre de situations, démonstrations réalistes et indispensables
- Arrêt cardio-respiratoire – méthode de Heimlich
- Manque de temps
- Les photos qu'on a pu voir étaient des cas assez graves que je n'ai jamais vus sur mon lieu de travail
- Cors, ongles épais, mycoses…
- Les exercices et les études utilisés sont proches de la réalité de mon cadre de travail car je travaille auprès des personnes âgées qui pour certaines ne peuvent plus dire si elles ont mal au pied. Cela me permet de faire le lien entre la personne et le podologue
- Beaucoup d'explications, stage très instructif, vivant – mesures préventives – massages très bien expliqués

- La formatrice a su s'adapter à nos cas réels dans la vie de tous les jours, professionnellement et personnellement
- Méthodes applicables facilement et sur un court temps
- Au sein du groupe la reconnaissance du stress vécu dans différents services
- Cas concrets vécus dans notre établissement
- Cas concrets, situations professionnelles concrètes
- Illustrer par l'expérience professionnelle de la formatrice
- Beaucoup d'exemples ont été pris dans notre établissement ce qui a rendu les choses encore plus intéressantes
- Nous avons beaucoup de cas de douleurs dans notre établissement donc ce n'est que bénéfique
- Nous avons pu utiliser des cas concrets des résidents de notre établissement
- Permettent d'aborder différents thèmes et sujets
- Oui et non dans certains cas (fausses reconnaissances) chez les personnes en démence. Formation de couples
- Faciliter à faire des liens avec nos pratiques
- Liens fréquents avec les patients accueillis
- Bonne présentation de la formation grâce à la vidéo et à la formatrice qu'on sent très investie dans son travail et dans ce qu'elle fait
- Très bien, bon support vidéo
- Supports vidéo très intéressants qui complètent bien la théorie
- Tout à fait adapter
- Sauf que beaucoup de cas concernaient les enfants alors que nous travaillons auprès des personnes âgées
- Non dans la première partie
- Porter des choses lourdes. Positionnement assis, au bureau, devant l'écran de l'ordinateur. Scènes de la vie quotidienne (déplacer des objets, faire des courses…)
- Mise en situation sur nos postes de travail et études de cas précis
- Sauf parfois plus difficile d'accéder aux charges lourdes dans nos locaux
- Les exemples donnés et les exercices pratiqués correspondaient parfaitement à nos fonctions
- Essais pour trouver la meilleure position adaptée au poste de travail
- Nous ne portons pas de charges lourdes dans le cadre de notre travail mais position corrigée pour le travail assis à l'ordinateur
- Transfert de container, déplacement de charges
- Porter des choses lourdes. Positionnement assis, au bureau, devant l'écran de l'ordinateur. Scènes de la vie quotidienne (déplacer des objets, faire des courses…)
- Mise en situation sur nos postes de travail et études de cas précis
- Sauf parfois plus difficile d'accéder aux charges lourdes dans nos locaux
- Les exemples donnés et les exercices pratiqués correspondaient parfaitement à nos fonctions
- Essais pour trouver la meilleure position adaptée au poste de travail
- Nous ne portons pas de charges lourdes dans le cadre de notre travail mais position corrigée pour le travail assis à l'ordinateur
- Transfert de container, déplacement de charges
- A travers ces exercices on retrouve des situations que l'on a déjà vécues et cela nous permet de mieux comprendre les comportements de certains résidents
- Beaucoup de cas communs dans les différents établissements
- Nous nous sommes rendus compte que nous avions des cas similaires
- Les exercices proviennent souvent de nos propres expériences
- La formatrice a réussi à faire les liens entre la théorie et notre pratique professionnelle
- Travail réalisé fait sur un local de l'établissement
- Gestes utiles
- Les gestes répétitifs
- Les exercices correspondent aux gestes quotidiens d'une assistante maternelle
- Un apport de matériel plus fourni pour rendre la formation plus réaliste aurait été un plus
- La façon de porter les enfants
- Mettre en application au quotidien
- Les gestes avec les enfants que l'on ne fait pas forcément

- Mettre en application les nouvelles postures
- Dans nos gestes quotidiens
- J'ai rencontré ces différentes études lors de ma carrière en gériatrie
- Situations qu'on rencontre souvent dans notre pratique professionnelle
- Cas concrets sur la violence
- Cas concrets
- Les exemples utilisés sont souvent ceux que l'on voit et que l'on fait tous les jours
- Oui cela concerne notre travail (2 stagiaires)
- On peut mettre en pratique les outils dans notre travail au quotidien dans des situations difficiles
- Par rapport aux patients, aux collègues et à nos supérieurs hiérarchiques
- Cela a été intéressant de voir aussi du côté de la vie familiale, comment réagir
- Très bonne connaissance des pratiques soignantes et du terrain de la formatrice
- Cas concrets bien explicites ou attente d'outils pour une aide ponctuelle
- On a exposé des cas concrets auxquels nous sommes soumis tous les jours
- Plus de réalisme
- Nous avons utilisé des cas de notre établissement
- Non car nous n'avons plus de cadre
- Le fait de commenter les transmissions des dossiers de quelques résidents cela cadre parfaitement
- Pour le moment dans ma carrière professionnelle je n'ai pas eu beaucoup de situations de personnes en fin de vie donc je ne peux pas trop juger
- Nous sommes confrontés toute la journée à la douleur
- A l'accompagnement en fin de vie et aussi à la préparation du décès du résident
- Je me retrouve dans toutes les études de cas utilisées et j'y trouve souvent la réponse à mes questions
- Ce qui a été très bien, c'est de travailler sur des exercices de nos services (MTVEA et TC). On se rend bien compte du travail
- Nous avons pu étudier des cas de notre service, cela nous a permis de bien percevoir nos difficultés face aux TC
- Les outils de travail sont identiques dans le cadre de service de médecine, utilisation des outils de différents services est très intéressante
- Notamment avec les extraits de dossiers issus du service
- Intéressant de connaître comment travaillent les autre services
- Adapté au domicile
- Car dans certains exemples, on peut plus ou moins se trouver concerné personnellement ou nos collègues, stagiaires…
- Le vécu professionnel de la formatrice est très important et très proche de mon service
- Malgré certaines pratiques et paroles employées, le comportement et le langage employés dans mon service me semblent corrects. Le personnel est souvent en questionnement, sait prendre du recul et sait se mettre en rapport à certaines situations
- Nous retrouvons les cas étudiés en formation tous les jours dans notre travail
- Merci à Madame XXX qui fait passer ces 3 journées avec plaisir, en expliquant ses cours avec beaucoup d'exemples concrets
- Très proche de la réalité
- Entre les deux, pas assez de temps de s'acclimater avec un projet, que l'on se retourne vers autre chose (je ne veux pas dire ne pas avancer)
- A adapter en fonction des populations accueillies dans les différents services
- Prise de conscience de notre savoir-être
- Nous sommes souvent confrontés à l'accueil cela fait parti de notre quotidien
- La formatrice est une personne de terrain ce qui est un plus
- On a pu reconnaître certaines situations que l'on a vécues
- Manque de temps
- La réalité de notre travail est difficile : 1 AS pour 15 résidents déments (15 personnes par étage sur 2 étages) + 1 IDE pour toute la structure = difficile de faire des soins de bien-être lorsqu'on a des difficultés à faire des soins d'hygiène de qualités. Dommage ce n'est pas l'envie qui manque !
- Ils ne sont pas très facilement applicables dans l'unité où je travaille (Alzheimer). Les résidents sont parfois difficilement "ouverts" aux séances de massage où l'immobilisation passive est recommandée

- Manque de personnel pour pouvoir prendre le temps pour le résident et c'est bien dommage
- Si le temps n'était pas un obstacle, mais dans ce cas manque de temps ne peux que nous amener à faire des gestes rapides et pas assez approfondis
- Manque de temps pour pouvoir les appliquer
- Très bien adaptées les manipulations des personnes âgées valides ou non et même pour le donneur du soin
- Nous avons remarqué que la formatrice était une personne de terrain qui sait de quoi elle parle
- Faire des mises en scènes
- Technique pour l'entretien et aussi la PNL (observation du patient)
- Les cas concrets se retrouvent souvent dans différents lieux d'activités
- Utilisation de cas rencontrés sur le terrain (qui nous appartiennent) puis travail et échanges à partir de cela. Expérience de la formatrice en complément, donc tout adapté au cadre de travail
- La formatrice connaît le terrain, travail en équipe, connaissances en psychiatrie+++
- Nous avons tous dans notre vécu ressenti des problèmes de relation
- Il m'a paru évident que certaines situations évoquées étaient les mêmes que celles que j'avais pu rencontrer
- Travail sur nos situations rencontrées dans les services
- Le travail en équipe, la cohérence d'une équipe soignante, la relation avec le patient
- Dans le cadre de la relation d'aide
- Situations réelles relatées par les participants
- Réchauffer et remobiliser les membres
- A apporter : relation avec les collègues
- J'ai appris certaines techniques pour approcher les résidents et les apaiser
- On se trouve confronté aux mêmes situations
- Certaines situations mais moins pire
- Plutôt maison de retraite ou long séjour
- Il y a de la maltraitance moindre chez nous
- Les cas développés sont très crus parfois très différents de notre réalité
- Etude de cas concrets. Utilité du jeu de rôle.
- Permettent un approfondissement de certaines problématiques, l'analyse des difficultés rencontrées
- Il y a aussi le partage des expériences entre les stagiaires
- Beaucoup de cas similaires de vécu pris en exemple aussi bien du groupe que par le formateur
- Beaucoup de conseils, d'écoute, de dialogues très explicatifs. Merci
- Accompagnement des familles (par l'intermédiaire des associations) et des patients. Faire un relais entre les équipes soignantes
- Il s'agit de notre vécu personnel
- Cas très proche de la réalité et cas réels. On se projette dans la réalité et cela nous donne des exemples à appliquer dans notre travail
- Explications très adaptées, beaucoup de patients parlent de la mort. Après la formation ont pourra mettre en pratique
- Mise en situation selon les cas que l'on connaît
- L'hygiène buccale. La courbe du poids (évaluer). Surveillance de l'alimentation
- A domicile on ne peut pas avoir le même regard sur la prise des repas mais avec la collaboration des familles, des auxiliaires de vie, on peut tout de même utiliser des supports et essayer de remédier à la dénutrition
- La formatrice connaît bien la réalité des conditions de vie et de travail dans les institutions, hébergements des personnes âgées
- Rien que de savoir que l'hygiène bucco-dentaire est d'une grande importance. De savoir que le goût de la personne âgée n'est pas du tout le même que le notre
- Cas également connu dans la plupart des établissements
- Les études de cas ont été des exemples de situations rapportées par les uns et les autres
- Les exercices et études utilisés sont bien mais pas propres à la personne âgée
- Institut à petite échelle
- Exercices plus en rapport avec le milieu hospitalier ou psychiatrique alors que nous travaillons en EHPAD

- Certains cas différents de ceux rencontrés dans nos services
- Etude de cas en fonction de nos résidents
- Cas concrets appropriés
- Car nous donnons les repas
- Utilisation des documents de l'établissement et appui sur des cas concrets
- Exemples concrets sur le terrain
- Tout le matériel et la pratique correspondent ainsi que le contenu de la formation
- Même sur les points qui ne concernent pas mon travail, il est toujours bien de connaître un peu mieux les fonctions des personnes et leur travail
- Le lavage des mains. BMR, cathéter périphérique, le tri des déchets, les antiseptiques
- Exemples concrets, cas concrets. Permet de faire des liens
- En accord avec les recommandations, adéquates à notre profession
- Les grilles réalisées (pose de sonde urinaire, cathéter périphérique) sont similaires aux techniques de service
- Précautions standards et précautions complémentaires. Sonde vésicale, la préparation du patient qui va être opéré
- Cas concrets à nos services. L'écoute de la formatrice a été appréciée cela a permis de développer nos questions
- Beaucoup d'échanges et de cas qu'on rencontre souvent dans notre travail
- Cas concrets à l'appui rencontrés tous les jours dans le cadre professionnel
- Cas concrets rencontrés tous les jours dans notre vie professionnelle
- Cas concrets à l'appui
- Basés sur des cas concrets rencontrés en service
- Travaillant en maison de retraite, les personnes sont âgées et les cas étaient bien ciblés à la personne âgée donc c'était bien concret
- Les exercices sont surtout pratiqués sur des personnes non communicantes mais dans mon service nous avons et aurons de plus en plus souvent des personnes en fin de vie et les échelles d'évaluation nous aideraient beaucoup pour prendre en charge la douleur
- La formation était surtout sur les personnes âgées
- Certains cas sur le terrain deviennent concrets et nous permettent d'appréhender plus facilement leur suivi
- Tout à fait les cas que nous retrouvons dans le service, apprendre à trouver le bon item surtout pour ce qui est du retentissement psychosocial
- Bien mais pas toujours réalisable dans un service où la charge de travail est très lourde
- La formation a été en corrélation avec notre métier et m'a permis d'approfondir certains points capitaux à la bonne pratique notamment en matière de prévention des risques et de désinfection
- Les techniques d'entretien. Les produits d'entretien. Le protocole d'entretien
- Sauf pour les nettoyages en trois temps des locaux (rotations des malades trop importantes)
- Sauf pour certains travaux ménagés : les 3 temps au quotidien car manque de temps (service lourd)
- Bonne écoute du groupe, étude de cas concrets
- Nous avons travaillé sur des cas concrets des situations que l'on rencontre fréquemment
- Beaucoup de cas utilisés étaient en rapport avec la gériatrie
- L'utilisation de nos propres transmissions nous permet d'être face à des cas concrets
- Cela permet de comparer concrètement les différents cas
- Echanges sur nos expériences professionnelles
- Les études de cas sont prises dans nos expériences professionnelles
- Nous avons utilisé des cas cliniques présent sur la structure
- Nous avons évoqué des patients présents dans l'établissement. Cas concrets
- Nous travaillons avec des patients en soins palliatifs
- La formatrice à un vécu en structure palliative ce qui est très positif dans cette formation
- Pris en charge au niveau relationnel
- Les exemples donnés par la formatrice nous rappellent nos patients, leurs détresses, leurs douleurs
- Cas similaires à nos patients et si différents, intéressants pour des cas futurs
- Très bon relationnel. La formatrice connaît très bien son métier et surtout le notre, elle sait utiliser notre outil de travail, elle a su me faire avancer, mais formation trop courte, dommage !

- Oui complètement ! que des cas concrets. Qualité pédagogique de la formatrice « au top » !
- Nous avons repris l'outil de service et des cas concrets de patients du service
- Nous avons utilisé des exemples vécus, du matériel du CRF
- Utilisation de nos transmissions ciblées issues de notre logiciel donc de notre pratique quotidienne
- Les informations ont été prises sur les dossiers de soins de l'établissement, grâce à l'utilisation de notre outil
- Support de travail quotidien utilisé, Osiris. Formatrice très pédagogique, merci à elle !
- Cas concrets sur lesquels nous avons discuté, utilisation du matériel de l'établissement
- Concret car cas réels utilisés / + outils du service
- Utilisation des outils du service
- Manque de temps pour réaliser le tutorat
- Les exemples cités par les collègues sont intéressants et révélateurs d'une réalité de terrain
- Apportés par les stagiaires
- Nous avons échangé sur des cas amenés par les collègues des services ce qui nous a permis de coller au mieux à la réalité
- Etudes de cas tirés de nos propres expériences professionnelles
- Cas apportés par les stagiaires
- Comment faire une translation en fonction des pathologies
- Le fait de pratiquer est essentiel
- Mon quotidien !
- Non car la charge de travail ne laisse que peu de possibilités pour mettre en pratique et oui car la raison pour laquelle je fais ce métier est la relation avec l'autre
- Le fait d'aborder une personne en état végétatif à travers les instruments de musique, les vibrations du bal tibétain
- On s'est vraiment mise en situation grâce aux ateliers de travail individuel ou en groupe
- Si l'on nous donne les moyens de le faire, cela est envisageable. Peut nous apporter beaucoup de choses au sein de notre service (UVS)
- Travail de nuit donc pas très applicable sur le terrain
- Impossible à mettre en place par une infirmière en EHPAD
- Il faut qu'on nous donne les moyens et le temps de faire ses différentes activités avec les instruments ou d'autres matériaux
- On n'a pas le temps sur le terrain
- Plusieurs résidents de l'EHPAD ont été volontaires et nous avons pu voir ce qu'il était possible de faire
- Mycoses, ongles épaissis
- Ongles épaissis et mycoses
- Beaucoup de prévention
- Prévention, soins, apprendre à couper les ongles
- Il n'y a pas encore de véritable travail sur la prise en charge de la douleur qui a été mis en place dans notre structure
- Etudes de cas concrets
- L'exercice nous a permis de nous mettre à la place des personnes âgées (exercice dans les fauteuils roulants)
- Nous avons développé des cas concrets et essayé de trouver des solutions
- Réflexion, analyse à partir du cas d'une patiente
- Des exemples concrets et des échanges avec le groupe
- Gestion des douleurs, conseils (écoute) auprès du patient/famille
- Douleurs à la mobilisation
- Les cas exposés de la formatrice lors de sa fonction d'IDE en soins palliatifs sont explicites et permettent de comprendre la difficulté de positionnement des équipes pour une meilleure prise en charge du malade
- Des résidents déments ou non communiquant peuvent être douloureux et cette douleur pourrait passer inaperçue si certains membres du personnel n'étaient pas formés pour la déceler
- Permet de mettre en application et d'évaluer, réajuster ce que l'on vient d'apprendre
- Elle a su bien nous décrire et expliquer les ressentis des patients
- Cas concrets par rapport à la doloplus m'ont permis de mieux comprendre son utilisation

- Population de personnes âgées très clairement identifiée durant toute l'intervention
- Grille doloplus adaptée aux personnes âgées, soins de bouche
- On peut donner les traitements au niveau de la douleur
- En ce qui concerne les pathologies mais pas en ce qui concerne les effectifs soignants, peu de personnel donc moins de temps et moins de facilité pour travailler en équipe (évaluation de la douleur)
- Tout à fait adaptés
- Le formateur a très bien adapté les différentes techniques à notre lieu de travail et aux pathologies rencontrées
- Oui, d'autant que les cas utilisés ont aussi été apportés par les participants
- La formatrice a donné beaucoup d'exemples courants sur lesquels on peut aussi s'appuyer et mieux comprendre, elle fait participer en mettant à l'aise
- Oui car la formatrice est une professionnelle de santé, elle sait de quoi elle parle
- Au niveau des différents conflits entre soignants et familles. Cas concrets, situations vécues
- Il m'est arrivé d'être confronté à des conflits entre les familles ou d'être interpellé moi même par des familles
- Très précis, très détaillés
- La plupart des études ou cas étudiés sont ceux que l'on peut retrouver au quotidien
- La 1ère journée était consacrée à la pratique sur le terrain
- Etude de cas concret
- Cas concrets (coucher des résidents). C'était ma première formation en manutention en 37 ans d'activités
- Exercices très bien développés par la formatrice
- On a travaillé sur des cas rencontrés dans nos services
- Utilisation de cas concrets avec des patients de la maison
- Oui car le formateur nous demande ce citer des cas que l'on a rencontrés
- Beaucoup de cas pratiques, de mises en situation nous rappellent notre quotidien de soignant
- Oui mais pas toujours adaptables à une personne très âgée
- Cela m'a permis de construire un pré-projet pour développer une action intergénérationnelle avec les jeunes de l'IME où je travaille
- Les projets écrits demandés à la fin de la formation, sont des projets que l'on faisait au quotidien
- Il faut cependant arriver à les inclure et les adapter au milieu médico social
- Surtout les techniques d'isolement ou de précautions particulières
- Cas études font parties des objectifs de l'entreprise dans la démarche qualité
- On a pu échanger sur des cas mais le stage est tellement soutenu que c'est très bref
- Lavage des mains aves SHA et boite noire, les précautions standards et particulières et l'approche des différentes bactéries et virus qui sont peu connus.
- Echanges interactifs, nous avons pu évoquer nos propres exemples que nous rencontrons en service. Nous avons parlé des échanges que nous pouvons avoir avec le patient pour qu'il soit en confiance et accepte de se livrer sur sa dépendance
- Oui en ce qui concerne la PEC des mamans toxicomanes
- Même si pour moi la PEC reste difficile dans certains contextes, les solutions mises à profit me semblent efficaces
- Nous avons utilisé des cas concrets rencontrés en service
- Etudes faites à partir de nos propres expériences
- Oui on a pu appliquer les techniques de manutention directement sur notre lieu de travail
- Méthode très probante que nous avons pu mettre en œuvre sur les pensionnaires. Test efficace sur le terrain
- Nous avons reproduit les techniques sur l'une de nos résidente que nous avons exercées avant sur nous même
- Les exercices de positions pour donner les repas
- Les cas utilisés nous les retrouvons sur notre lieu de travail, on peut s'identifier
- Oui car travaillant auprès des personnes vieillissantes, les cas étaient idem à ceux de notre quotidien
- Des repas peuvent être améliorés avec peu de moyen
- J'ai souvent reconnu au fur et à mesure de la formation, des exemples et difficultés que je rencontre dans ma profession

- Nous avons pu mettre des noms de résidents connus dans nos différents services et ainsi trouver des pistes pour améliorer ce moment qu'est le repas
- Transferts des patients, port de charges manutention
- Dans le cadre des transferts des patients, la façon de porter et de se positionner
- Oui grâce aux mises en situation
- Questionnement sur nos approches professionnelles, séquences films intéressants
- Il y a beaucoup de porter de cuisses et enfants, ainsi que des baisser et lever toute la journée
- Vu sur le lieu de travail et réflexion en groupe concernant les choses à améliorer
- Matériel pas adapté dans les structures
- Exemples précis que l'on rencontre tous les jours au travail comme à la maison (reposer correctement, vider son lave vaisselle, porter un enfant, prendre appui pour soulager le dos, etc.)
- Visite de la structure (lieu de formation) afin de trouver les points de manutention qui posent problèmes et de trouver les solutions
- Porter les enfants, rangement des jouets, positions à adopter
- La poupée ne reflète pas la réalité mais cela reste un outil
- On sent que la formatrice sait de quoi elle parle, elle connaît nos difficultés
- Oui car ils ont été vus sur le lieu de travail
- Gestes de premiers secours, cela peut être utilisé à tout moment
- Gestes d'urgence et gérontologie
- Pour l'agressivité du résident
- Peut être utile dans notre métier et en dehors
- Les exemples donnés sont assez ressemblants à notre cadre de travail
- Très proche à notre cadre de travail
- Nous n'avons pas fait d'exercices
- Le formateur a donné des exemples que nous rencontrons sur notre lieu de travail
- Comprendre le mécanisme de transmission
- Les exercices nous permettent de prendre conscience des tâches
- Etant SSR, nous accueillons déjà quelques malades Alzheimer. Les études de cas utilisées nous ont permis de rediscuter de certains cas nous causant problème et de mieux comprendre, voir de réajuster nos pratiques
- Nous avons quelques personnes qui ont la maladie ou qui y ressemble. Les films étaient clairs, même parfois surprenants
- Contenu adapté au public (AS, ASH, IDE). Echanges et questions. Analyse des difficultés rencontrées
- J'ai encore du mal à me projeter dans mon futur travail en EHPAD
- Nous accueillons de plus en plus des personnes avec des troubles cognitifs
- L'échange, l'écoute, le toucher
- Echange au sujet de cas concrets
- Cas concrets de l'établissement
- L'approche de la personne
- Etudes de cas étudiées d'après les cas réels rencontrés
- Les anecdotes apportées par le formateur relatent du vécu
- Etudes de cas concrets. Travaux pratiques (essais fauteuil roulant, marche, alimentation, manipulation)
- Je trouve que les exemples et situations étudiés sont bien réels
- Les cas étudiés sont concrets et très représentatifs de ceux que l'on rencontre dans notre travail
- Cas concrets
- Exemples différents de deux services de SSIAD. Très réaliste
- Formation faite avec beaucoup de cas concrets ce qui nous a permis d'avancer
- Non car je ne rencontre pas ce genre de cas en unité de vie protégée
- Cas concret à faire pour chaque le quatrième jour de formation
- Pour un service de médecine où les personnes ont souvent des maladies chroniques
- Le cas qui a été proposé par écrit
- Comment installer un enfant dans un transat, comment se relever, se baisser…
- Manutention très satisfaisante
- L'éducation thérapeutique fait partie de mon travail (patient colostomisé)
- Les formatrices aiment leur travail, elles nous apportent un plus pour notre travail

- L'étude de cas travaillée en groupe reflète la réalité, le quotidien de ce que nous rencontrons dans notre service
- Beaucoup de manipulation
- Oui mais la spécificité d'un service Alzheimer implique quelques difficultés à appliquer les techniques auprès des résidents
- Les conseils sont adaptés
- J'ai appris des gestes simples qui peuvent faciliter le travail
- La formatrice sait de quoi elle parle, elle connaît bien le sujet
- Tout était adapté au travail en crèche
- Comment porter un enfant. Comment soulager son dos. Relaxation, exercices
- Cette formation m'apporte beaucoup de savoir faire sur la relation soignant-résident mais aussi des affirmations quant à la façon de faire jusqu'à ce jour. A moi de développer dans cette relation
- Trop de rotation de personnel ne permet pas de suivre de façon correcte les résidents
- Nous avons surtout abordé le malade Alzheimer en EHPAD, pas assez du malade en hôpital ou SSR
- Avec plus de personnel ce serait mieux
- Parfois difficile de relier la vie professionnelle du milieu EHPAD et sa réalité mais très intéressant et positif
- Les cas développés sont souvent rencontrés dans le cadre du travail et dans la vie courante
- Jeux de rôle, exemples et écoute de la formatrice
- Mise en situation pratique, travail très intéressant
- La formatrice a beaucoup d'exemples de cas concrets et des situations vécues aussi bien en milieu hospitalier qu'ailleurs et qui nous ont beaucoup touchés
- Les similitudes entre études de cas, cadre de travail et vie de tous les jours sont très proches
- Une démonstration de la formatrice et après le faire à 2 a permis d'apprendre plus vite
- Relaxation au lit, réveil douceur
- Exercices fait allongés ou assis comme des patients à l'hôpital
- Le relationnel, une approche peut être plus simple à voir dans nos prochains soins auprès des personnes âgées
- Même si tout reproduite ne sera pas forcément facile. Nous avons acquis des gestes à refaire spontanément lors des différentes interventions sur le patient
- Pendant la toilette, le massage peut être fait en même temps
- Sur une chaise ou dans un lit, à l'hôpital c'est indispensable d'apprendre avec le matériel
- L'échange de cas similaires, les conseils de pratique
- Cas concrets. Nos partages entre soignants sont utiles et à mettre en pratique ou pas
- De nombreux cas se rapprochant de situations de soins vécues ont pu être comparés. Echanges d'idées. Réflexions. Pistes
- Les exercices de rehaussement de la personne. L'installation au lit, dans le fauteuil. Transfert lit/fauteuil, fauteuil/lit
- Techniques réutilisables et situations réelles
- Gestes de la vie courante, changement de position etc…. La position des jambes et du dos
- J'ai bien aimé cette journée de formation car au-delà de la théorie, il y avait un échange intéressant entre nous
- Supports (DVD- mannequin)
- Oui car on nous a demandé les problèmes rencontrés au travail
- Comment se tenir pour les charges lourdes, comment se baisser pour ramasser sans se fatiguer le dos
- Le formateur s'est adapté à nos charges de travail
- Pour déplacer les objets
- Permet un meilleur positionnement au niveau de nos tâches de travail à effectuer et à mieux se soulager par rapport aux charges
- La formatrice Madame Isabelle XXX utilise le cadre de travail réel ce qui nous met en condition réelle de travail
- Toutes les techniques utilisées par la formatrice sont utilisées dans notre travail au quotidien
- Nous pouvons montrer à nos collègues
- Oui pour bien protéger le dos

- Les exercices sont proches de la réalité car cela nous permet de soulager notre dos et de mieux positionner les malades sans aucune difficulté
- Beaucoup de liens ont été fait par rapport à des situations que nous avons déjà rencontrées
- Surtout les fausses routes ou les malaises
- Fausses routes
- Arrêt cardiaque
- Fausses routes. Personnes âgées : risque d'AVC ou d'accidents …
- Malaise cardiaque. Fausse route, chute
- Visite de la structure en montant ce que l'on pouvait faire
- La formatrice a toujours su se mettre dans nos situations
- Portage des enfants. Les postures
- Nous avons beaucoup de cas similaires dans notre établissement
- Pourquoi ne pas ajouter des vidéos ?
- Les exemples sont concrets, vécus et permettent l'échange entre les participants

VII. Autres commentaires :

- Il faudrait 1 ou 2 jours de plus
- Très bon stage, beaucoup de points positifs
- Très enrichissant. Il est vraiment dommage que le matériel sur le terrain est inexistant
- Il faudrait 1 jour de plus.
- Plus de massages.
- La répartition des dates (tous les mois) nous permet de mettre en place ce qu'on voit au fur et à mesure dans l'établissement et se remettre en question, observer.
- Formation qui nous apporte beaucoup, qui serait bien de poursuivre. Il serait bien que cette formation soit reconnue à sa juste valeur et qu'on puisse mettre en place dans nos services ce qu'on a appris.
- Très bonne formation, en espérant que beaucoup d'A.S. puissent y accéder.
- Préciser qu'il y a un livret pédagogique pour chaque module (celui avec les lignes blanches pour les notes est très bien), bien aussi qu'on soient au moins 2 au SSIAD et non seule car service à part (un peu particulier) et dommage que la direction n'accorde pas la prime en rapport avec le poste d'ASG. Formation complète à conseiller aux collègues.
- Formation complète et riche en témoignages, connaissances favorisant la prise en charge de la personne âgée.
- La communication était trop développée, la bientraitance : pas assez, allonger le temps de la diététique.
- Finir la formation avec l'animation plutôt que la fin de vie, diminuer la partie communication. Madame XXX m'a beaucoup apporté par ses connaissances et son écoute.
- Bonne formation
- 3 jours super sympathiques avec madame XXX qui a su capter notre concentration
- Bravo, trois jours très intéressants, riches de savoir. Formatrice très sympathique et dynamique
- Très bonne formation.
- Formation très enrichissante à tous les niveaux
- Ce stage m'a beaucoup apporté, un regard et une attitude autre face à cette maladie et une remise en question en permanence
- Le stage m'a beaucoup plu, travaillant en unité Alzheimer, cela m'a apporté un plus
- Bonne formation
- Très bon stage, bon apprentissage.
- Je conseille cette formation car on apprend beaucoup de choses et on ne sait pas toujours s'il faut dire ou garder les choses pour soi
- Cette formation m'a permis d'avancer plus facilement et plus sûrement dans mon travail et dans mes relations avec mon entourage
- Merci
- Très bon intervenante ayant un vécu et une très bonne connaissance du terrain
- Très bon formateur, très sympa et très convivial, à garder pour d'autres interventions !
- Très bon stage, bon formateur
- Bon formateur, bon stage.

- Animation non adaptée à un public comme les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer, il faudrait faire un stage pratique en unité spécialisée.
- Les modules intéressants n'ont pas assez été développés comme la douleur et les soins palliatifs.
- Stage très intéressant.
- Mme XXX est très performante.
- Une journée de plus pour le dernier module aurait été nécessaire
- Cette formation devrait être obligatoire et ne pas attendre qu'il y ait des accidents
- Cette formation devrait être accessible à un plus grand nombre de personnes
- La formation devrait être obligatoire pour tous et renouvelée tous les 2 ou 3 ans
- 2 journées à distance et une régularité de cette formation pour toutes les professions
- Renouveler cette formation régulièrement
- Des stages pratiques un peu plus axés vers les postes de secrétariat.
- Le stage apporte beaucoup auprès des résidents (façon d'aborder les résidents, mieux travailler entre équipes)
- La formation est intéressante aussi bien sur le plan professionnel que sur le plan personnel
- Formation conseillée à tout l'ensemble du personnel
- Formation un peu courte. Beaucoup d'échanges entre collègues et formatrice très intéressante. A développer par la suite dans les services
- Très bien, une formatrice agréable et intéressante : continuez comme ça
- J'aurais souhaité plus d'outils de travail pour le contrôle par exemple (documents types)
- Manque d'échanges entre les collègues car le formateur était trop causant
- Je conseille cette formation à des personnes qui démarrent dans la fonction
- Bonne ambiance dans le groupe, très bons échanges
- Répétitif, le formateur n'a pas laissé assez la parole
- Bonne ambiance dans le groupe
- Pas assez de temps, de parole, pas assez d'échanges
- Manque d'échanges entre nous mais cette formation m'a beaucoup appris
- Je conseille cette formation pour une mise en place de poste mais pas en perfectionnement.
- Formation intéressante
- Stage très dynamique car la formatrice très dynamique et professionnelle
- Je suis très contente de cette formation, je me sens prête à gérer une situation d'urgence. Formatrice très agréable et dynamique
- Formatrice à l'écoute, bons échanges
- Il faudrait refaire une remise à niveau tous les ans
- Pas de pression plus l'humour qui permettent une bonne assimilation
- Oui plutôt par esprit de citoyen.
- R.AS.
- Intéressant pour soi-même et pour le bien-être des personnes âgées
- Très bonne formation
- La manutention est une pratique intéressante, mais il est clair qu'en réalité toutes les méthodes ne peuvent être appliquées ou ne peuvent être faites à deux !
- J'ai bien aimé cette formation et je pense que l'on peut appliquer cela à notre travail
- Animatrice très sympathique et compétente
- La formatrice a été très gentille et à l'écoute
- Formation très enrichissante, très bien exposée
- Cette formation m'a permis de mieux comprendre la maladie d'ALZHEIMER
- Cette formation m'a enrichi dans ma façon de mieux comprendre chaque jour que je vais passer avec la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer
- Un grand MERCI à Madame XXX qui nous a apporté énormément de choses qui nous permettront de mieux comprendre cette maladie de les appliquer dans notre travail
- Formation très enrichissante qui m'a permis de comprendre beaucoup de choses par rapport à la maladie d'Alzheimer
- Cela est très enrichissant pour ma fonction d'A.S.H. de pouvoir comprendre les résidents
- Formateur très sympathique qui explique bien les choses. Très satisfaite
- Formatrice très à l'écoute !

- Groupe d'éléments forts et quelque peu contestataires, très bonne gestion du groupe, écoute, rebondissement et mise à plat par la formatrice
- Très bonne formatrice
- Merci Mais un peu court !
- Merci pour la formation, mais un peu court !!!
- Stage très enrichissant et formatrice à l'écoute, elle donne de bons conseils
- La formation m'a paru un peu scolaire. Manque d'actualisation des connaissances mais intéressant dans l'évaluation du ressenti des stagiaires. Globalement positif
- Formation enrichissante à développer dans le service
- Merci à Madame XXX pour sa joie de vivre et sa bonne humeur.
- J'aimerai approfondir mes connaissances acquises lors de ce stage.
- La formation a répondu à mes attentes
- Le formateur est très performant et avait beaucoup de réponses à mes attentes
- Bonne formation mais un peu courte
- Formatrice et formation très agréable à suivre et surtout la formatrice qui anime activement la formation ce qui enrichit la formation
- C'était bien expliqué
- J'ai bien aimé cette formation car j'ai beaucoup appris et l'animatrice est super
- Il serait souhaitable que l'ensemble des soignants soient formés afin d'avoir une cohésion avec l'ensemble des soignants pour les bonnes pratiques
- Super formatrice dynamique qui explique bien les différentes techniques
- Formation très dynamique avec une formatrice très impliquée et très pédagogue
- Formation constructrice et positive tant sur le plan professionnel que personnel
- 3 jours de stage très agréables
- Merci encore à Mme XXX pour sa grande compétence
- Très contente de la formation
- Formation très enrichissante qui me permet une remise en question sur certaines situations
- Une journée supplémentaire nous aurait permis d'approfondir encore plus certains points (la douleur par exemple)
- Formatrice ayant une expérience très enrichissante et agréable à écouter.
- Formatrice très professionnelle et positive. A pu nous guider dans notre réflexion.
- Attendons de voir si le travail sur le terrain sera réalisable en temps et en heure.
- Le fait de participer à ce stage, implique davantage à la mise en place des projets de vie personnalisés
- Formation très très intéressante
- Réajuster si besoin dans 6 mois le guide d'utilisation du projet de vie personnalisé
- Bilan positif, formation proposée complète
- Bonne interaction formatrice / groupe
- Formation interactive, complète et adaptée
- Formation très intéressante et positive
- Très contente d'avoir appris de nouvelles choses utiles
- Bonne formation. A transmettre aux collègues.
- Peut être que cette formation arrive trop tôt pour un nouveau DE (diplômé en novembre 2010)
- Très intéressant mais trop limite, 1 journée pour tout voir
- Un approfondissement aurait été nécessaire
- Cette formation devrait se dérouler sur 2 jours minimum
- Formation trop courte
- Très bonne formation
- Pas assez long, beaucoup de points n'ont pu être abordés
- Journée intéressante, dynamique mais temps trop court pour voir toutes les techniques
- Durée du stage trop court, une journée de plus
- Un peu court en une journée, impression de survoler.
- La formatrice était très pédagogue, elle a su retenir notre attention
- Stage instructif, excellente formatrice : c'est une passionnée, elle connaît les situations réelles, elle a une grande ouverture d'esprit et elle sait animer et argumenter son sujet
- Formatrice très agréable, ayant su animer le groupe et perfectionner nos connaissances

- 1 jour de stage n'est pas suffisant
- Stage très intéressant et utile pour travailler plus sans abimer son corps et celui du patient parfois
- 1 jour c'est insuffisant
- Formation trop courte
- Temps d'apprentissage trop court
- Manque de temps pour aborder, 2 jours sont nécessaires.
- Donner une suite à la formation, il est largement possible d'approfondir, formatrice très compétente, à l'écoute, attentive, rassurante et fort intéressée par son métier.
- Formatrice très à l'écoute et très agréable.
- Très bon stage, une formatrice qui donne de sa personne, ce qui permet une dynamique fort agréable.
- Ce stage devrait durer un peu plus longtemps, les responsables devraient faire ce stage (direction – encadrement).
- Document pédagogique : les commentaires sont écrits trop petits et pas toujours faciles à lire.
- R.A.S.
- Apprendre à soigner par les méthodes de relaxation
- A conseiller fortement aux collègues, très enrichissant
- Formation intéressante, interactive. Cas concrets et prise de conscience de l'importance de la prise en charge de la douleur avec les outils tels que l'évaluation verbale ou numérique
- Support très complet car on peut être attentif et échanger, il n'y a pas besoin de prendre beaucoup de note. Groupe de 12 personnes, du respect et de l'écoute, pas de jugement : très agréable.
- Faire un groupe mixte personnel de jour/personnel de nuit pour compréhension des problématiques des uns et des autres
- Merci, c'était très bien.
- Le 1er jour : les locaux pas adaptés. Il faudrait une journée de plus pour cette formation. Très très bonne formation
- Plus de moyens, des salles plus grandes et aérées. Une journée de formation supplémentaire. Excellente formation et formatrice !!!
- Bavo Véronique, merci pour tous ces échanges et la mise en confiance
- Très bonne formation mais plus de moyens, de salles adaptées et au moins une journée supplémentaire. Excellente formatrice
- Il faudrait refaire une journée de formation pour une mise au point après l'application dans le service. Formation très enrichissante d'un point de vu personnel et professionnel.
- Concerne beaucoup les cuisinières et ASL
- Trop de sujet aborder et pas assez approfondis.
- Stage très agréable et instructif avec un formateur très compétent et agréable.
- RAS
- En réalité tous les services n'utilisant pas tous les mêmes feuilles
- Très bonne formatrice, formation dynamique et agréable à faire
- Formation très intéressante
- Salle trop froide, manque de café à la pause
- Stage un peu court, salle trop froide et pas de boissons chaudes à la pause
- Formatrice dynamique, sympathique et performante, merci !
- Ce stage est très riche et devrait être obligatoire pour toute personne soignante
- Ce stage devrait être obligatoire
- Très enrichissant
- En fait ce stage devrait concerner tous les membres d'un service d'une équipe afin de pouvoir remettre au mieux en pratique les consignes retenues. J'aurais aimé des jeux de rôle.
- De plus, ce stage est décontractant, relax pour les stagiaires qui ne sont pas habitués à prendre leur temps
- Une quatrième journée de formation permettrait d'approfondir certains points et de synthétiser les connaissances acquises
- Très bon stage, très enrichissant, m'a permis de me remettre en question de par ma façon de faire les toilettes. Par contre, je pense qu'il est trop court, une journée supplémentaire me semblerait bénéfique
- Remerciements à la formatrice, accueil et ambiance très sympathique avec les participantes
- Une 4ème journée pour approfondir

- Très bon stage, j'aurais aimé en savoir plus
- Il faudrait une journée de plus afin de voir ce qu'on a retenu de ce stage
- C'est une formation très bien que je conseillerais, nous a appris beaucoup de choses, des massages qu'on peut faire même en peu de temps, permet de prendre confiance en soi. Très bon stage.
- Formation dynamique et enrichissante
- Durée de la formation trop courte, réduite à 3 jours donc manque d'éléments essentiels tels que certains outils en communication
- Dommage que la direction soit en "décalage" avec la personne démente et que notre approche auprès de cette personne soit considérée pour eux comme un "cobaye"
- Formation très enrichissante, formatrice très dynamique. Formation non monotone
- Il manque peut-être une journée. Peut-on se retrouver dans quelques mois ?
- La formatrice nous a bien conseillé mais la formation n'est pas assez longue
- Formation normale en 5 jours, faite en 3 jours, insuffisant pour tout approfondir. Merci à la formatrice qui a su nous faire atteindre notre objectif en si peu de temps
- Formatrice très agréable ; Formation très vivante faite avec beaucoup d'humour. Merci pour ces 3 jours de formation
- J'aimerai une journée dans quelques mois pour faire un bilan sur cette formation
- Une formation "vivante", concrète, adaptée. Formatrice captivante. Manque 1 journée supplémentaire décalée dans le temps pour faire un bilan de la mise en pratique
- Le seul inconvénient c'est la durée de ce stage en 3 jours au lieu de 5 jours. Merci à la formatrice qui a su nous faire atteindre notre objectif en 3 jours.
- Il serait souhaitable que cette formation se fasse sur 5 jours et non sur 3 jours.
- Formation à conseiller
- Bons échanges. Formatrice avec nous et nous tous ensemble
- Formation à conseiller et à faire. La formatrice a de grandes connaissances et surtout un vécu sur la psychiatrie (richesses qu'elle partage volontiers avec nous).
- La formatrice a procédé avec le même enthousiasme et toujours aussi communicative
- Manipulation sur les résidents en 4 jours de formation, une meilleure approche et pratique des diverses techniques de manutention.
- Bonne ambiance, petit groupe
- Rien à signaler, formation intéressante et enrichissante
- Tous les visionnages me paraissent utopiques par rapport à la réalité du terrain et les moyens donnés à l'équipe de soins par la direction (manque de personnel donc manque de temps et soins au cas par cas impossible)
- Plus de temps pour plus développer.
- Formation trop ciblée au niveau des soins et non de l'hygiène en général
- Il est toujours utile de suivre des formations. Nouvelles connaissances ou remise à niveau utile.
- J'ai bien aimé les échanges.
- Je ne suis en lingerie que depuis 1 an suite à un reclassement pour une partie aménagée, alors j'ai été formé sur le terrain par mes collègues ce qui m'a permis de voir les choses plus approfondis et dans un horizon plus large
- La formatrice est très dynamique, elle a adapté le programme en fonction de nos demandes
- Stage très satisfaisant, une entente et un dialogue entre les différents participants qui s'est avérés positifs
- Merci pour la formation. Formatrice très bien, elle a pris le temps de répondre à notre demande et de faire le stage par rapport à nous au lieu de faire le stage comme il était énoncé
- Stage très intéressant qui permet de se situer par rapport à la méthode R.A.B.C. Les supports fournis seront très utiles pour la mise en place de nouveaux processus
- Les 2 jours ont été très satisfaisants, échanges avec les 2 bâtiments et formatrice très compétente
- Une formatrice à l'écoute, très satisfaite de cette formation et il y a des choses que je pourrais mettre en place dans mon service.
- Très bonne formation, très sympathique. La formatrice nous a mis à l'aise immédiatement. Technique de formation très ludique. J'ai vraiment aimé cette formation et j'espère que l'ensemble de mes collègues pourront tous suivre cette formation très riche en échanges
- J'aimerai que l'ensemble du personnel participe à cette formation pour permettre de penser, de travailler et dialoguer dans une ambiance plus sereine.

- Stage positif
- Très bon stage enrichissant pour l'avenir.
- La formation a pu m'aider personnellement et de savoir qu'on peut mettre les anti-douleurs bien plus tôt
- Je conseille cette formation aux médecins et au reste des collègues
- Sur les 3 journées de formation, la 3ème était la plus intéressante, plus d'échanges que les 2 premiers jours. Voir pour que les médecins intègrent la formation
- Echanges riches et dignes en rapport avec les difficultés du sujet. A permis de placer l'humain au cœur des soins
- Merci !!!
- Il serait intéressant de rendre cette formation accessible à toutes les personnes qui accompagnent leurs proches en fin de vie à domicile
- Nous avons en main beaucoup de supports et de documents ainsi qu'une bibliographie auxquels on pourra se référer. C'est très bien
- Oui je conseille cette formation aux médecins, IDE, AS
- Le déroulement du stage a été bien conduit, un grand merci à la formatrice
- Une partie du groupe manquait peut-être de motivation. Des petits groupes de travail auraient peut-être pu être organisés !!!
- Le travail réalisé dans une clinique est très important. Nous devons en prendre conscience. Très agréable formation. Merci
- Ce sont deux journées de formation très intéressantes
- Très bien à refaire.
- Pour ceux qui travaillent toute la journée avec les résidents : les AS, les infirmières
- Très clair et enrichissant
- Très bonne formation, interactive et pratique avec un formateur très compétent et sachant se mettre au niveau de chacun.
- Stage utile et très intéressant
- RAS. Formation très intéressante
- Stage satisfaisant
- Stage satisfaisant
- Toutes les personnes devraient pouvoir avoir ces connaissances
- Très bon stage, dynamique.
- Le rappel du rôle propre infirmier, pose de diagnostics infirmiers m'a paru indispensable pour nos professionnels. Les nombreux exercices ont facilité la compréhension des agents. Formation très intéressante
- C'est une formation très concrète et elle prend en compte les attentes de chaque stagiaire et la majorité des exemples sont issus de la structure d'accueil
- Formation très intéressante et très complète. Très bonne intégration dans la formation, dans la réalité de mon lieu de travail. Intervenante très efficace !
- Stage satisfaisant et intéressant qui m'a permis de comprendre et d'appliquer au quotidien les transmissions ciblées.
- RAS
- Stage très vivant, enrichissant avec de bonnes émotions mais trop court au niveau de la durée. 2 jours c'est trop court
- Très agréable formatrice, permet de faire le lien autant dans la vie professionnelle que personnelle. Un grand merci
- Merci à Martine XXX pour sa bonne humeur, ses compétences. Echanges toujours très passionnants et enrichissants
- Temps de formation insuffisant sur 2 jours, mais malgré tout très enrichissante
- Formation trop courte (2 jours) insuffisants. Possibilité de 2 jours supplémentaires avec le même groupe pour 2011
- Très bonne formatrice. A un vocabulaire très adapté. Elle a su trouver nos besoins
- Bonne formation qui permet de se rendre compte de certains actes, certaines paroles qui pour nous soignants peuvent être anodines mais toucher voir choquer quelqu'un d'extérieur au travail ou à la situation

- Il est très difficile de résumer en quelques croix et commentaires cette formation. Mais on peut préciser qu'une fois de plus la formatrice, Madame XXX, a été très compétente, a su rendre vivants ces 2 jours, ce qui permet l'évacuation de tout le stress accumulé en service…
- Ce stage m'a permis de me remettre en question (prise de conscience) et d'évacuer une grosse partie de mon stress. Reste à moi de travailler sur moi. Merci
- Un grand bol d'air dans un travail parfois pénible
- J'ai passé 2 jours super. Formatrice très bien, dommage que ce soit si court. Peut-être à l'année prochaine
- Un peu de peine de voir qu'il y a des personnes très mal psychologiquement et moralement dans leur vie professionnelle.
- Apport personnel enrichissant. Notions de relation d'aide remis dans le cadre du rôle propre du soignant, à appliquer
- Toutes les personnes amenées à être auprès du patient devraient faire cette formation, médecins, cadres… Merci à la formatrice pour sa gentillesse et son humanité
- Formatrice très sympathique et très agréable à écouter, femme pleine de sensibilité et d'amour pour son métier. Merci à elle
- Formatrice très sympathique
- La formatrice nous a apporté des vidéos que nous n'avons pas pu visualiser pour cause de matériel défectueux. Dommage
- Très très bonne formatrice
- Super formation.
- Formation enrichissante
- J'ai bien apprécié les compétences du terrain de la formatrice et ses connaissances.
- Le fait d'avoir eu un échange avec des employées de la maison de retraite de l'Arc nous a permis d'avoir de belles rencontres et des cas concrets à discuter tous ensemble pour voir les différents problèmes
- Merci pour ces 3 jours de formation, d'échanges et de savoir
- Formation intéressante adaptée à notre profession
- Session trop courte en ce qui concerne la prise en soin des pathologies du vieillissement
- J'ai moi-même été conseillé par d'autres collègues pour faire ce stage.
- Oui surtout à celles qui pensent tout savoir
- Bonne formation qui permet de rappeler les règles de bases. Permet d'évaluer nos pratiques et celles mises en place par l'établissement (points faibles, points forts).
- Félicitations pour la qualité de la formation grâce au formateur qui a su rendre cette formation vivante, enrichissante et très utile professionnellement et personnellement. Tout le groupe a été mis en confiance et a pu enrichir les autres de son expérience. A proposer à l'ensemble des équipes
- Formation à proposer à l'ensemble du personnel. Formateur très ouvert et compréhensif.
- Cela m'a permis d'enrichir mes connaissances mais aussi de faire un point sur mes pratiques professionnelles, de me remettre en question, de m'auto évaluer. Très positif et encourageant
- Merci pour cette formation très enrichissante
- A approfondir aux personnels de la résidence qui ne l'a pas eu
- J'aimerais que ça continue encore un peu plus
- Stage très agréable avec une formatrice passionnée par son métier
- Formation très intéressante et permettant de se remettre en question.
- Je pense que tout le personnel soignant devrait obligatoirement suivre cette formation pour le bien être de tous et pour que tout le monde travail de la même manière avec une piqure de rappel régulièrement pour ne pas oublier ou pour apprendre d'éventuelles nouvelles techniques
- C'est très important que l'ensemble du personne fasse cette formation pour la cohésion d'équipe et remettre un support à notre responsable afin de pouvoir y jeter un coup d'œil en cas de trou de mémoire
- Il faudrait que tout le personnel puisse participer à cette formation pour qu'il connaisse les bons gestes à faire
- Tout le personnel de l'établissement devrait faire cette formation (pour pouvoir travailler au mieux ce que l'on a appris)

- Cette formation devrait être proposée chaque année, à raison d'un jour par an pour les personnes qui ont fait la formation. Tout le personnel de l'établissement devrait pouvoir faire la formation pour continuer la gestuelle du quotidien
- Tout le personnel devrait faire ce stage pour que les mêmes méthodes soient appliquées par tous
- Il faudrait que tous les soignants fassent cette formation, cela permettrait une meilleure coordination des gestes lors des transferts des résidents.
- L'alèse de glissement permet de faciliter les transferts et le rehaussement dans le lit, elle est facile d'utilisation et d'entretien.
- Bonne adaptation de l'animatrice qui a vu que les jeux de rôles étaient difficiles pour certains soignants et qui a su adapter les jours en cas concrets en faisant participer tout le monde
- Bonne dynamique de groupe. L'animatrice de ce stage a su mener à bien cette formation en plus c'est quelqu'un du terrain qui comprend nos difficultés et qui a su nous donner des tuyaux, des solutions pour les jours prochains en service
- Entre les deux sessions, j'ai pu utiliser les différents moyens proposés, les mettre en application et en apprécier l'utilité et le résultat.
- Très bien.
- Formation vivante et bien menée, l'apport des cas concrets et d'anecdotes permettent de mieux intégrer la formation
- Merci pour l'intérêt porté à chaque stagiaire et l'adaptation à ma nouvelle fonction
- Les deux premiers jours de formation sont plus axés pour du personnel débutant dans le domaine de la gériatrie
- Surtout aux nouvelles diplômées
- Non, formation hors sujet. (rattrapé par le livret donné en conclusion de la formation. Livret correspondant plus à mes attentes)
- Oui pour des personnes qui n'ont pas fait de formation gériatrique. Cette formation m'a permis de faire un rappel sur mes connaissances mais un peu laissé sur ma faim car j'attendais autre chose que les autres formations que j'ai pu faire en 25 ans de carrière dans la gériatrie
- Cette formation est intéressante mais elle doit être adaptée aux services hospitaliers de court séjour où il est difficile de mettre en place certaines idées pour la prise en charge des patients
- Non car le sujet de formation n'est pas assez pris en compte
- Oui surtout pour les jeunes collègues qui abordent la gériatrie cela donne une bonne image d'ensemble de l'environnement de la personne âgée et de la relation d'aide que l'on peut lui apporter. Formation adaptée à une formation de base sur la personne âgée
- Je pense qu'il faudrait adapter la formation aux services hospitaliers pour nous donner des pistes afin d'améliorer notre prise en charge de la personne âgée. Nous aider à faire ce qu'on peut avec ce que l'on a. Toutefois merci pour la sympathie de la formatrice.
- Très satisfaite de cette formation.
- Formation très bien expliquée. Très bonne formatrice, très compétente et très sympathique
- Stage très instructif et enrichissant
- Formatrice très dynamique. Elle connaît bien son sujet. Excellente formation
- Stage très enrichissant.
- Nouvelle structure (coût élevé) mais structure idéale
- Formation très intéressante personnellement (remise en question de nos méthodes de travail et apprentissage de nouvelles méthodes). Formatrice agréable et ouverte à nos différents points de vue
- Beaucoup de documents à lire hors stage
- La formatrice a une grande qualité d'écoute
- Stage intéressant, dommage que les structures où l'on travaille n'ont pas les moyens financiers pour mettre en pratique ce que l'on apprend en stage
- Je pense que tout le monde devrait suivre cette formation
- Formation très intéressante et enrichissante. Formatrice agréable
- Très bien en complément d'une formation plus théorique
- Très enrichissant. Il faudrait que tout le personnel soignant fasse cette formation pour que tous les soignants aillent dans le même sens
- Un très bon formateur
- Très intéressant et pédagogique

- Mise à l'aide de tous les stagiaires même ceux mis en difficultés – merci !
- Excellent formateur de par son vécu professionnel et de son expérience acquise. Formation très sympathique.
- Bonne entente de l'équipe. Formatrice dynamique. Dommage que cela ne dure que 2 jours
- Merci
- Stage très intéressant et sympathique
- A bientôt pour une remise à niveau.
- Très bonne formation, merci Pascale !!!
- Formatrice très agréable, a envie de nous transmettre son savoir, sa pratique.
- Très bien le formateur
- Formation très agréable
- Très bonne pédagogie
- Bonne formation (x 2)
- Il est nécessaire de parfaire son travail au sein de l'établissement afin d'apporter une amélioration pour les résidents
- Merci à vous
- Oui, je conseille ce stage à mes collègues surtout à celles qui n'aiment pas trop les formations
- Très bon stage que je conseillerais à mes collègues. Les 4 jours de formation sont passés très vite. Les formatrices sont très pédagogiques, elles savent de quoi elles parlent
- Stage très satisfaisant. Formatrices très impliquées dans leur sujet
- Madame XXX et Madame XXX sont des personnes qui transmettent des choses très intéressantes et enrichissantes. J'espère pouvoir refaire des formations avec elles
- Les livrets pédagogiques sont de bons supports pour notre pratique au quotidien. Outils très intéressants (livrets très complets)
- La formation était plus orientée pour le soin que pour l'animation mais tout de même très intéressante.
- A mettre en pratique avec les collègues
- Formation à dispenser à nos cadres également
- J'ai passé 3 jours de formation très agréables, formatrices très professionnelles avec de bons conseils. Il est rare de participer à des formations aussi bien organisées
- Très bon stage, très bonne ambiance, très bonnes formatrices, très compétentes
- Très bonne formation, intéressante, formatrices compétentes et à l'écoute.
- Souhaite participer à d'autres formations plus ciblées "gestion de la violence".
- Bonne formation avec une formatrice agréable qui a répondu aux attentes. De nouvelles choses apprises pour le bien être des personnes et du soignant
- Formation très utile et intéressante, la formatrice efficace et très bonne équipe
- Bonne formation, des conseils et des manipulations de la personne à essayer de mettre en pratique pour leur confort
- L'intitulé de la formation est trompeur mais j'ai apprécié ce stage, il m'a beaucoup apporté
- Très bonne formation, bon contact avec la formatrice
- Très bonne formatrice, bon contact et beaucoup d'échanges
- Le titre de la formation ne correspond pas au contenu
- Agréable formation qui nous permet de se sentir à la place de la personne qui reçoit
- Formatrice très professionnelle et passionnée
- Formation très intéressante, un jour de plus pour effectuer des exercices pratiques
- Formatrice très professionnelle
- Formatrice très bien
- Très bien pour les conseils de la formatrice, formation très enrichissante
- L'animatrice apporte conseils et écoute lors de cette formation.
- Groupe vivant, dynamique où tous ont pu s'exprimer plus ou moins. Merci à l'intervenante d'avoir prêter une oreille attentive lorsque nous sortions du sujet.
- Formation bien complète, accueil agréable. Groupe de stagiaires assez bien représenté (EHPAD, Soins à domicile…) et une bonne entente
- Les formateurs ont été très chaleureux dans le don de leurs connaissances, notamment Monsieur XXX, Madame XXX, Madame XXX, Monsieur XXX et Monsieur XXX qui a remplacé Madame XXX. En ce point je les encourage à continuer ainsi

- Merci pour l'excellent accueil reçu dans les locaux de l'IFOSEP
- C'est une formation très complète. Le déroulement est cohérent. Les formateurs étaient proches et partageaient leur expérience professionnelle et cela était très enrichissant
- A travers cette formation, j'ai connu des personnes ayant la même vision du rôle de soignant que moi et cela me conforte dans les choix que j'ai pu prendre. Merci pour cette formation, et tout particulièrement à Monsieur XXX, Madame XXX et Madame XXX pour la passion de leur métier et la transmission qu'ils ont pu donner
- Une très bonne prise en charge des stagiaires (sauf à l'ABRAPA). Merci aux secrétaires de l'IFOSEP pour leur gentillesse et pour l'accueil. Un bon souvenir de cette formation ou les nombreux échanges enrichissants resteront tout au long de notre vie professionnelle
- Ce fut un groupe dynamique vivant. Bon accueil dans les structures. Merci beaucoup à tous ceux qui ont participé.
- Formation très enrichissante menée avec un grand professionnalisme avec des termes simples et accessibles à tous. L'intervenante connaît bien la réalité de nos conditions de travail, ce qui est un point important
- Très bon accueil de la part de l'IFOSEP. Excellente formatrice. Je souhaiterais participer au niveau II (prochaine session) si possible
- La formatrice est super. S'il y a une 2ème session, je viendrais avec grand plaisir
- Un très bon stage pour moi personnellement. J'en ressors avec de nouvelles connaissances et une belle énergie. Un grand merci à Valérie ! A quand la suit, s'il y a un niveau II ? vivement….
- Très bon stage, y a-t-il une suite ?
- Stage très bénéfique et vital pour notre métier
- 2 très bons jours car j'ai appris surtout des choses simples et appliquées
- Cette formation doit être faite par les autres soignants.
- Formatrice très compétente
- Très bien. J'attendais une formation depuis longtemps pour pouvoir me perfectionner
- Les formations sont importantes, il faudrait en faire plus souvent.
- Intervenante agréable, professionnelle. De ce fait, beaucoup d'échanges au sein du groupe. 3 jours agréables avec quelques « fous rires » malgré l'intitulé de la formation
- Très très bon stage.
- Formation très intéressante. La formatrice a su nous transmettre son savoir faire envers le patient, et son expérience professionnelle. Elle était à l'écoute de chacune de nous. Beaucoup d'échanges. Bon groupe
- Formation très enrichissante car beaucoup de vécu, d'échanges, de cas concrets. Ceci change des formations basées sur la théorie et peu sur la pratique réelle dans les services de soins
- Bonne formation. Intervenante très intéressante, très ouverte.
- Formateur agréable, à l'écoute, fait participer à son cours. Explique bien les choses. Je suis très contente d'avoir participé à cette formation. Les 2 formateurs se sont complétés et ont répondu à mes attentes c'est-à-dire : le vécu du personnel envers la maladie du patient et approfondir sur la maladie du cancer
- On a toujours à apprendre quelque soit notre fonction et le service où l'on travaille
- Très bonne formation.
- Formation très enrichissante et assez facile à suivre malgré la lourdeur du sujet. Formatrice très agréable
- Formation très interactive avec une formatrice fort agréable
- Formatrice très agréable et dynamique. De plus, le contenu de la formation basée sur des cas concrets est très enrichissant, cela permet un échange entre la formatrice et les participants
- Formatrice très sympathique et dynamique, ce qui rend la formation très agréable et très interactive
- Formation très intéressante et très enrichissante, formatrice très agréable
- Salle froide mais très bonne formatrice
- Formation très intéressante et enrichissante qui peut être exploitée immédiatement sur le lieu de travail
- Formatrice très agréable et expérimentée
- Salle inappropriée, mal chauffée, trop de distance entre les participants. Formatrice très dynamique qui donne envie de s'impliquer
- Formation très enrichissante tant sur le plan personnel que professionnel. Lieu de formation inadapté, formatrice très dynamique qui donne envie de travailler, merci à elle
- Cette formation est surtout intéressante pour des soignants diplômés depuis plusieurs années. Diplômée depuis Août, elle m'a seulement servi à ajuster mes TC. Je me sens assez à l'aise dans ce domaine et j'ai

trouvé trop long le temps d'attente entre les exercices. La formatrice a des propos proches de la réalité, elle ne nous demande pas l'impossible dans la rédaction des transmissions, pas comme dans le cadre scolaire.
- Très contente de la formation.
- Bonne formation, bonne participation du groupe
- Dommage que je ne puisse assister au dernier jour de la formation
- J'ai appris beaucoup de choses à ce stage
- Formation très intéressante et surtout très enrichissante. (astuces données par la formatrice et échanges entre les stagiaires)
- Très bonne formation.
- Bons échanges avec un bon groupe, bonnes explications de la part de la formatrice. Satisfaite de cette formation
- Chaque professionnel devrait suivre cette formation, cadre de santé compris, afin de suivre une politique d'encadrement
- Formation enrichissante et formatrice de terrain ce qui permet de rester dans des situations de terrain
- Formation très intéressante, dynamique et enrichissante
- Formation intéressante, riche en outils pour encadrer les étudiants. Groupe dynamique
- Formation très interactive. Bonne ambiance de travail
- Un peu plus de cas concrets.
- Le formateur donne envie de mettre en pratique les exemples acquis
- Bonne intervention de Monsieur XXX. Intervenant très agréable, bonne ambiance
- Stage très intéressant. Ambiance très agréable !!! A renouveler
- Bonne formatrice captivante.
- La formation s'est très bien passée, mais manque un peu d'approfondissement car trop court, merci beaucoup pour votre compagnie
- L'animatrice a été très ouverte, facile à aborder et très claire dans ses propos
- Formatrice agréable, à l'écoute, dynamique
- Stage très formateur mais un peu court lorsqu'on aborde certaines questions qu'on aurait voulu plus développé. Formatrice très dynamique et à l'écoute, très agréable
- Stage très instructif.
- Formation très enrichissante
- Formation riche en enseignement et échanges entre professionnels.
- Un reportage d'illustration sur la maltraitance complèterait bien la formation
- Plus de supports différents, vidéos
- Reportages vidéo – émissions
- 3 jours consécutifs trop longs – 2 ou 2 + 1.
- Ce premier module donne vraiment envie de poursuivre.
- Pas assez de temps pour d'autres réalisations de recette et plus de questions. Une journée de plus serait appréciée.
- Mettre des supports plus clairs par rapport à la mise en page
- Stage d'autant plus appréciable qu'il s'est déroulé dans la bonne humeur
- Stage dynamique, formatrice disponible +++ A mettre en place dans l'équipe
- La formation s'est bien déroulée et a été appliquée en service, j'ai été sensibilisée par mes collègues qui ont fait la formation avant
- Il me reste beaucoup de pain sur la planche en ce qui concerne le vocabulaire et la formulation des transmissions ciblées.
- La formatrice a un parcours professionnel qui enrichit la formation grâce à des illustrations concrètes de situations
- Bonne formation qui nous permet d'avoir un autre regard sur les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer
- Ce stage me permettra encore une meilleure prise en charge et de faire des projets communs avec mes collègues.
- Je viens de passer trois jours de formation très enrichissants
- Formation accessible à un public ASH, AS ; IDE grâce aux compétences de la formatrice (beaucoup d'humour)

- Très agréablement surprise par le contenu car je m'attendais plus à un cours magistral. J'ai aujourd'hui une meilleure vision de ce que nous allons vivre tous ensemble. Merci !
- Proposer cette formation aux cadres de santé et aux médecins
- Formation très instructive et enrichissante malgré le sujet parfois délicat à aborder
- Etre sur le terrain avec Madame XXX doit être une motivation chaque jour
- Formatrice très entrainante et motivante, apprentissage de beaucoup de connaissances que je vais pouvoir appliquer
- Animatrice, formatrice très compétente, bien réaliste, très ouverte
- J'ai vécu récemment un deuil d'un être très cher et le 3ème jour qui parlait beaucoup de la mort a été très éprouvant pour moi
- Merci
- Je n'ai pas eu une partie des documents
- Formation agréable qui permet la remise en question de soi même et l'évolution positive de nos soins et actes.
- Stage très vivant avec une formatrice de terrain qui vit au quotidien et assume un rôle de soignant à part entière avec beaucoup d'humanité et de professionnalisme
- Formatrice disponible et à l'écoute de nos besoins ayant toujours le souci de savoir ce que l'on a retenu et n'hésitant pas à revenir sur les points importants
- Ce stage est très riche dans le domaine pédagogique avec énormément de situations types, avec une bonne approche du toucher relationnel et massage qui peuvent être employés dans le service.
- Proposer la formation à plus de monde pour une vraie dynamique.
- Pour pouvoir apporter une qualité de travail et améliorer le travail d'équipe
- Formation très intéressante qui nous aide à poursuivre notre travail dans de meilleures conditions pour les patients et nous même
- Le passage douleur… Je me suis sentie impuissante car seul le médecin est face à nos transmissions, il ne consulte pas toujours l'équipe ou minimise la douleur car les personnes sont âgées
- Formation enrichissante qui permet de « souffler » et de prendre le temps pour réfléchir à nos fonctions de soignants que nous nous efforçons de pratiquer au mieux dans les conditions parfois difficiles. Attention à l'épuisement professionnel !
- Cette formation m'a permis de faire le vide de tous les soucis rencontrés dans mon service les derniers temps avec un mal être. Des fins de vie très difficiles
- Suite à cette formation, je me suis plus impliquée pour seconder mes collègues et je suis plus motivée
- Formation très enrichissante.
- Formation nécessaire pour la remise à niveau, très riche en exemples et explications, formateur très pédagogue !!!
- Le formateur est vraiment très bon pédagogue, un grand merci !
- Bonne communication entre le groupe et le formateur, très intéressant même si déjà des connaissances
- Formation très enrichissante et très intéressante, avec une bonne ambiance de groupe. Intéressant pour pouvoir mettre en œuvre la théorie grâce au matériel disponible
- Très bonne formation
- Bonne formation, formateur énergique et qui anime la formation avec interactivité !
- Merci
- Très satisfaite de ce stage
- Merci pour cette journée de formation.
- Très bon instructeur
- Je pense que ce stage est très bien pour les AS et les IDE, devrait être plus proposé à ces fonctions
- Stage très intéressant, formateur très compétent, très sympathique, le groupe très sympa.
- J'ai beaucoup aimé la formation, le fait de voir la passion du travail des formatrices donne envie d'approfondir et d'aller plus loin
- Beaucoup d'échanges, ce qui permet toujours de se remettre en question.
- La meilleure de mes formations. Très utile, très attendue, efficace, correspondant à mes demandes réelles. Plus que satisfaite, je voudrais continuer, je voudrais progresser constamment, je voudrais réactualiser systématiquement la connaissance, être au courant des mouvements et des nouvelles recherches en la matière. Merci énormément !

- Formation très intéressante. Monsieur XXX a su nous expliquer très clairement nos besoins de manutention en protégeant notre dos sans nous faire mal
- Il serait nécessaire de refaire des mises à niveau régulièrement afin que les mouvements deviennent automatiques
- Très bon intervenant. Ce type de formation devrait être automatique dans les professions de santé et réitérée tous les 2 à 3 ans
- Un seul lit pour tout le groupe, obliger de passer un par un et du coup moins de pratique
- Il serait bien de refaire un rappel de temps en temps.
- Satisfaite d'avoir assisté à cette formation. D'avoir fait un peu plus connaissance avec mes collègues. Merci
- Formation satisfaisante pour moi. Nous étions un bon groupe
- Je suis, pour ma part, très satisfaite de ces 4 jours de formation
- Bonne formation. Bonne ambiance qui m'a fait du bien
- Merci !
- Très bien
- Avoir la même formatrice pour les prochaines formations.
- Une journée supplémentaire aurait été un plus pour encore plus de manipulations, stage excellent
- Formation bien approfondie et expliquée, nous avons découvert de nouveau matériel (drap de glisse – roll board) et le formateur est très à l'écoute et dynamique
- Formation bénéfique et intéressante
- Formation très enrichissante, de bons rappels et des choses nouvelles à exploiter, formateur intéressant
- Cela nous permet de nous remettre en question
- Formateur très professionnel, m'a fait découvrir le drap de glisse, roll board etc… formateur très à l'écoute, formation trop courte sur 2 jours, manque 1 jour.
- Raccourcir le temps accordé au matériel que nous ne gérons pas et plus de temps pour les cas cliniques
- Temps trop court pour déjeuner
- Très bon support qui permet une participation active avec le formateur sans prise de note, très complet
- Formation à généraliser sur tous les hôpitaux (même personnel d'un même site) et inciter les AS à y participer
- Formation à ouvrir également aux AS
- Plus de temps pour les cas concrets, formation de rappels plus que d'apprentissage
- J'ai apprécié la formatrice, très ouverte et respect du déroulement du sommaire.
- Les points essentiels sont traités pour ma part
- Formatrice très compétente qui sait transmettre et partager son savoir, son expérience. Elle a favorisé, encouragé la participation de tout le groupe
- Module 1 de 2 jours, Module 2 de 3 jours, est-ce suffisant ? A revoir au module 3 en avril 2011.
- Stage plus long pour pouvoir approfondir des situations délicates
- Formation enrichissante. A refaire afin de consolider les acquis
- Stage enrichissant.
- Ne prendre que des personnes ayant demandé à faire cette formation
- Développer la formation en mélangeant encore plus de catégories de professionnelles (cadre, ASH, IDE, AS…).
- Formatrice sympathique qui a du vécu, partage d'expériences
- Avantage d'être un petit groupe de 9 personnes.
- Merci à notre formateur pour sa gentillesse et sa disponibilité ainsi que son écoute
- Stage très intéressant mais nécessitant un suivi régulier pour la bonne application ou maîtrise des gestes et postures enseignés
- Je suis satisfaite car beaucoup de petites choses ont changé (sac de linge moins rempli, déchets idem), 1 tuyau plus long pour remplissage des seaux et bientôt 1 chariot adapté fonctionnellement. Merci d'avoir fait avancer ces demandes attendues depuis longtemps
- Merci à Monsieur XXX pour son professionnalisme et pour avoir su nous passer le relais en tant que formateur PRAP ainsi qu'auprès de nos collègues formés
- C'est un stage qui devrait nous être proposé plus régulièrement
- Formation enrichissante qui nous permet de ne plus se faire mal en manipulant les patients. Encore faudrait-il qu'il y ait moins de stress pour en tirer un meilleur bénéfice !!!!

- Ces 3 jours ont été agréables, formateur très sympa qui a de l'expérience, qui a été à l'écoute, vraiment bon souvenir
- Très agréable formation, très enrichissant
- La formation est nécessaire pour tous pour accomplir notre mission auprès des personnes âgées
- 3 jours très intéressants et riches en échanges
- Excellente formation, très enrichissante pour notre profession.
- Stage à renouveler régulièrement
- C'est un stage qui devrait être effectué dés la 1ère année d'études car ce sont des mouvements qui devraient être fait naturellement
- Encore merci à Monsieur XXX
- Durée du stage trop courte. Un jour de plus serait idéal. Très bon formateur
- Très bon formateur, très ouvert et compréhensif, il n'est pas que dans la théorie, il sait faire la part des choses, être dans la réalité de la vie quotidienne des patients et des salariés, très objectif. Merci à lui
- Plus d'heures de stage
- Très enrichissant. Les petits moments détentes par le massage, super sympa
- Merci, ambiance excellente
- Très satisfaite de la formation. J'aurais aimé plus de séances
- Très bonne ambiance.
- Formation très intéressante
- Très bien et merci
- La présence d'un médecin de l'établissement serait un plus pour les formations "douleur"
- La participation de médecins serait bénéfique pour une meilleure prise en charge et ouvrir à une autre écoute des réflexions éthiques déjà faites en équipe
- Mettre un ou des référents pour approfondir ensemble la prise en charge de la personne âgée
- Dommage que le groupe soit trop important car pas assez d'échanges
- Formatrice très compétente, 16 personnes : ça ne favorise pas les échanges et les cas concrets, je vais recommander cette formation à mes collègues
- Cette formation devrait être obligatoire surtout pour les personnes qui sont sans formation
- Avoir plus de temps pour aborder les cas concrets rencontrés sur le terrain.
- Formation très enrichissante qui me conforte dans les accompagnements de fin de vie que j'ai pu faire avec ma fonction. Humanité, respect, prendre soin, être à l'écoute, être dans l'observation et répondre au mieux. Merci à la formatrice
- Formation très intéressante, très émouvante et passionnante
- Formation très intéressante et très agréable malgré la gravité du sujet abordé, très bien animé
- Merci pour cette formation qui va nous permettre d'aborder la fin de vie avec plus de sérénité
- C'est un stage très enrichissant qui va nous apprendre beaucoup de choses au niveau professionnel mais aussi personnel
- Très bonne formation
- J'appréhendais cette formation, j'avais très peur qu'on pleure beaucoup mais sincèrement cette formation s'est bien déroulée dans la bonne humeur et l'authenticité
- Très bon stage, très enrichissant pour notre quotidien
- Très bon stage, très enrichissant pour notre travail et notre quotidien
- A conseiller à mes collègues, un sujet difficile expliqué avec beaucoup de simplicité et d'humilité mais aussi beaucoup de professionnalisme.
- Formation très enrichissante et la formatrice a su éveiller un grand intérêt aux écrits et aux formulations pour que ce soit bien appliqué en service
- Formatrice très agréable.
- Merci à la formatrice de nous avoir fait part de sa pratique auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer.
- Cette formation devrait être faite par tous car utile pour tout le monde
- Petit groupe d'autant plus intéressant car échange possible
- Formateur avec un grand sens de la pédagogie
- Pouvoir renouveler ce genre de formation. Poursuivez vos interventions.
- Cette formation devrait être faite à l'entrée en institution car la communication est essentielle pour améliorer la prise en charge des personnes

- Cette formation devrait être obligatoire pour tout le personnel
- Il faudrait prévoir une journée de suivi dans 6 mois pour faire une piqure de rappel
- Formation obligatoire pour tout le personnel.
- Stage très bénéfique qui permet de se remettre en question et d'avoir un point de vue différent de la toilette "hygiène". L'envie de partager avec mes collègues ce que j'ai appris
- Ce stage a été un rappel à nos soins car avec la routine on oublie parfois d'être professionnelle
- Très bonne formation, que du positif, peut-être un peu courte mais vraiment enrichissante.
- Très bon stage. J'ai appris beaucoup de choses et j'aimerai vraiment pouvoir mettre en pratique par la suite
- Formation intéressante et très enrichissante. Un grand merci à la formatrice Madame XXX
- Je vais essayer de mettre en application ce que j'ai appris et surtout de transmettre à mes collègues ces connaissances afin de travailler dans les meilleures conditions possibles pour les patients
- Formation ponctuée par des exemples vécus par la formatrice, très appréciée
- Formation très enrichissante qui personnellement m'a aidé à voir ces patients au profit d'un être vrai alors que le "paraître" s'efface…, de mieux percevoir leur monde à eux…
- Ce stage m'a permis d'avoir un autre regard vis-à-vis des malades Alzheimer
- Merci à Madame HERMANN de nous avoir fait partagé et échangé toutes ces anecdotes cela nous donne de l'espoir pour aider nos patients et espérer une meilleure prise en charge
- Merci à Madame XXX pour son enthousiasme convaincant qui ouvre des perspectives, si minimes soient-elles, et qui peuvent être un bon début d'un avenir prometteur pour la prise en charge de nos aînés dans la dignité qu'ils méritent
- Les vidéos et les nombreux exemples ont rendu ce stage vivant et très enrichissant.
- Merci pour cet enseignement très utile dans notre quotidien
- Un grand merci à la formatrice qui par sa présence et sa constance m'a permis d'intégrer les nouvelles méthodes dans mon quotidien. Bien sûr, il reste des lacunes
- Très bonne formation, de bonnes explications
- Il est toujours bien de se former
- Formation très enrichissante. Formatrice à l'écoute des demandes spécifiques. Très bonnes explications. Amène à une remise en question sur nos pratiques professionnelles.
- Stage très complet (formatrice qui a du vécu dans les services)
- Très bien, à continuer
- Ce stage me pousse à étudier de manière plus approfondie la maladie d'Alzheimer, leur comportement et pouvoir apaiser leur souffrance
- Petit groupe qui a permis à chacun de prendre la parole et d'être écouté par le reste du groupe, cela a permis des échanges sur des situations vécues
- Formatrice dynamique, agréable, riche de connaissances et d'expériences avec le goût de transmettre son savoir être et pouvoir faire.
- Tous les soignants devraient pouvoir bénéficier de cette formation
- Un grand merci
- Très bonne intervenante
- Intervenante parfaite, très bonnes capacités pédagogiques, très à l'écoute, contenu très riche. Formation vraiment très intéressante et riche de sens ! merci beaucoup !
- Stage très intéressant, très vivant et convivial
- Avec peut-être un rappel.
- Peut-être laisser des documents sur les gestes de massage (mains, pieds, tête) pour s'en souvenir
- Cette formation va m'être très bénéfique vis-à-vis de ma fonction. Elle va me permettre de parfaire mon travail
- Je pense que chacun peut vivre ce stage différemment selon sa personnalité, son investissement, son intérêt, selon le groupe dans lequel il est…
- Difficile de mettre en pratique dans un lieu de travail qui n'est pas toujours adapté
- Formation bénéfique et ludique, vivante permettant de se rapporter à des événements vécus pendant notre travail. Reste à le mettre en place !!!
- Bonne formation mais très difficile de mettre en pratique à la clinique
- Locaux non adaptés pour recevoir des patients type Alzheimer donc le travail ne sera pas avec le même résultat

- Très satisfaite de cette formation
- Données théoriques claires. Très bonne utilisation des différents supports (travail de groupe, jeux de rôles, vidéo). Formation attractive et très riche. Bonne formation et bonne formatrice qui a du vécu dans ce domaine
- Très bon stage et bonne formatrice.
- Les cas concrets sont très constructifs car ils nous permettent d'avoir une autre vision
- Formation très riche. J'ai appris beaucoup de choses
- Formatrice très sympathique, à notre écoute, bons échanges
- Formation adaptée à chacun.
- Stage trop court (5 personnes)
- Cette formation m'a remis en question en ce qui concerne les manipulations des résidents.
- Il serait intéressant de faire une journée complémentaire au bout d'un ou deux mois pour refaire le point après mise en situation professionnelle
- Stage très intéressant et formateur très bien et très professionnel
- Cette formation est à refaire au bout d'un certains temps
- Stage très enrichissant. Très bon formateur.
- Certaines personnes sont toujours stressées et stressantes malgré qu'elles aient eu la formation
- Le but du stage m'a permis de mettre les choses au clair et me permettra de continuer à travailler sur moi, j'ai bien apprécié
- Très satisfaisant, aucune remarque
- Ce stage m'était imposé, j'ai appris à gérer le stress sur le plan professionnel de part l'expérience – la formatrice m'a beaucoup apporté sur le stress au niveau personnel en particulier face à la douleur de ma fille face à laquelle je rencontrais un stress ingérable
- Une formation de "rappel" à 6 mois ou 1 an serait un plus
- Je remercie notre formatrice pour toute l'attention qu'elle nous a apporté et se gentillesse pour répondre à toutes nos questions de façon concise
- Voir à long terme si les exercices font de l'effet, si je peux en faire un automatisme lors d'un stress.
- Madame XXX nous a permis d'éclaircir toutes les questions, elle est restée à notre écoute, je la remercie pour tout
- Madame XXX est bien comme formatrice, elle est toujours à notre écoute, si on a une question, on peut la poser et avoir une réponse
- Formation très satisfaisante dans l'ensemble des points abordés
- Très bon stage et bonne formatrice, cela permet de ressentir les choses différemment et de faire un travail sur soi-même, être plus à l'écoute face à la maladie et à la mort
- Mieux compris l'étape du deuil, doloplus, algoplus, plus de connaissances.
- J'ai apprécié que Madame XXX prenne son temps pour détailler certaines généralités du concept de la famille, conjoint….et la participation de Madame XXX pour rajouter son expérience de carrière. Merci beaucoup, au plaisir de retrouver vos intervenantes.
- Formations très intéressante s'inscrivant dans un sujet d'actualité. Peut-être aurait-il été un plus de travailler des cas concrets afin d'étudier nos propres comportements pour pouvoir les améliorer
- Proposer des ateliers avec des cas concrets
- Ces trois jours auraient dû être plus rapprochés et les conflits traités plus longtemps
- Formation à étendre à d'autres groupes de soignants
- Ce stage est conseillé à l'ensemble du personnel pour être en cohérence
- 1er jour de stage avec un apport théorique trop long. Les 2 jours suivants beaucoup plus vivants, plus intéressants et exploitables
- La prise en charge des familles notamment l'accompagnement des familles des patients en fin de vie était une priorité pour moi. J'attendais plus de cette formation pour pouvoir améliorer ma pratique
- Je comprends mieux maintenant les réactions "agressives" des familles.
- Formation trop courte
- Trop rapide pour acquérir toutes les connaissances souhaitées
- Formation trop courte pour une cuisinière
- Je suis satisfaite de cette formation
- Formation très intéressante
- Formation très intéressante, à renouveler chaque année

- Formation utile qui permet d'éviter les mauvaises manipulations quotidiennes.
- Formation très intéressante et enrichissante, formateur agréable, très bien.
- La formation était intéressante et complète mais je la trouve insuffisante pour des correspondants en hygiène. Ce sont des points pour lesquels nous avons déjà été formés
- La partie historique de l'hygiène hospitalière était également très intéressante
- Rien de nouveau, que des révisions !
- Formation intéressante pour le personnel n'ayant pas encore suivi de formation hygiène.
- J'ai énormément apprécié la méthodologie sur la synthèse et la bonne ambiance du groupe, animatrice très sympathique
- Merci beaucoup, formation très utile
- Formation intéressante non rébarbative qui donne l'envie d'être réévaluée dans quelques années pour voir l'évolution
- Formateur qui me permet d'avoir des pistes pour mobiliser l'équipe soignante au regard d'un travail sur le structure des transmissions (staff, travail AS…).
- Très bonne formation
- Une journée de plus pourrait être intéressante
- Très bonne formation.
- Très important dans le cadre d'un travail en EHPAD.
- Ce stage nous permet de pouvoir pratiquer peut être avec moins d'appréhension
- Bonne formation, très importante
- Formation valant aussi sur le plan personnel.
- Permet de faire du préventif et donner certains conseils.
- Très satisfaite par ce stage
- La formatrice a été très à l'écoute, elle a su nous conseiller, répondre à mes attentes, elle m'a apporté beaucoup de sérénité
- Besoin d'un temps de formation supplémentaire pour faire le point sur notre pratique
- Améliorer son état physique et psychique contribue positivement sur le travail en équipe
- Stage trop court (2 jours). 1 voire 2 journées supplémentaires au bout de 3 ou 6 mois seraient judicieuses et nécessaires.
- Formatrice très agréable et donne envie d'apprendre et de se former. Merci
- Formatrice très gentille. On a appris beaucoup de choses.
- Prendre conscience de la prise en charge de la douleur en fin de vie
- Tout le personnel (+ ASH) devrait faire cette formation
- Formation très intéressante qui m'a fait me rendre compte encore plus qu'une ASH est très importante qu'elle peut détecter une douleur alors que personne ne l'aurait vu tout simplement parce qu'elle reste plus longtemps dans une chambre
- C'est une formation très enrichissante et intéressante qui m'a permis d'apprendre beaucoup de choses au niveau professionnel et personnel
- Ce serait bien que toute l'équipe fasse ce stage
- Très bonne formatrice qui connaît très bien son sujet, qui sait de quoi elle parle !
- 2 jours me paraissent insuffisants
- Documents plus complets remis aux stagiaires en fin de stage. Durée trop courte (3 jours au lieu de 2, avec 3ème jour à distance).
- Formation intéressante et agréable. Support vidéo (petit film) instructif
- Merci à la formatrice, très professionnelle et investie. Bon relationnel, bons échanges, positive et intéressée à mes problématiques
- Très bonne animatrice, maitrise très bien le sujet, formation très agréable
- Formatrice très agréable. Merci
- Satisfaite
- Support pédagogique adapté pour une autre activité que la mienne. Par contre il pourra servir dans la vie de tous les jours
- Etude de chaque poste de travail appréciée
- Les points forts : les solutions évoquées pour améliorer nos faits et gestes actuels et quotidien.
- Etude de chaque poste de travail appréciée
- Les points forts : les solutions évoquées pour améliorer nos faits et gestes actuels et quotidien.

- Formation très intéressante qui m'a permis de comprendre beaucoup de choses
- Formation enrichissante. Nous sommes confrontés chaque jour à des situations plus ou moins faciles. Quelques conseils pour bien réagir
- Formation dynamique, enrichissante
- Formation très intéressante, vivante et enrichissante. Très agréable formatrice qui a un vécu dans notre milieu professionnel et qui sait exactement de quoi on parle
- Formation très complète aussi bien en contenu que pour la durée
- Formation très enrichissante.
- Formateur agréable qui a su animer cette formation par des exemples, des situations concrètes. Proposition de son aide en cas de difficultés. (nous a laissé son adresse mail).
- Bon stage mais un jour de plus serait bien.
- Formatrice très sympa. Formation très bien. J'ai beaucoup appris
- On aimerait bien que ce stage soit fait plus souvent
- Formation et formatrice très intéressantes et agréables
- Moment très agréable. Formatrice très sympa
- La formatrice était très sympa
- Ambiance très satisfaisante. Formatrice très agréable et j'ai beaucoup appris
- Formatrice très sympathique, bonne ambiance. Formation très intéressante et efficace.
- Recommencer l'année prochaine
- La sympathie de la formatrice a facilité l'apprentissage
- Ensemble satisfaisant
- La formatrice est très sympa donc stage plus facile et on se sent bien. On n'a pas à avoir honte de faire des mauvais gestes
- Ensemble satisfaisant
- Merci à la formatrice de son attention et de ses conseils à avoir avec les enfants et les gestes utiles à adapter pour être en harmonie avec son corps.
- J'ai passé un bon moment
- Formation très intéressante et enrichissante.
- Et même conseiller ce stage à la hiérarchie et aussi le personnel concerné par une forme de maltraitance
- Ce stage serait bénéfique à l'ensemble du personnel pour améliorer la bientraitance, très bon outil pédagogique
- Bon déroulement du stage, bonne formatrice
- Formation très intéressante qui suscite l'intérêt
- Très bonne formation qui nous remet en question
- Formation comme un vaccin : rappel.
- Se remettre en question pour le bien de la personne âgée
- Très, très, très bonne formation. Merci à notre formatrice qui nous a bien fait passer les messages et qui nous a ouvert les yeux sur ce qu'est vraiment la maladie d'Alzheimer, comment y faire face.
- Même à travers des choses banales de la vie, nous nous rendons compte que la manutention a beaucoup d'importance
- Animatrice très gentille et compétente
- Très bonne formation, à refaire, animatrice très sympathique
- Très bonne formation et très instructive
- Tout m'a plu dans la formation, le programme, la formatrice et les personnes formées
- J'ai apprécié cette formation (2 stagiaires)
- Très bonne formation, à refaire (2 stagiaires)
- Très bien, bonne formation.
- Le fait de se savoir compris par la formatrice nous aide à nous dévoiler et à avoir confiance en ces méthodes
- Je souhaiterais faire un stage (même personnel) sur la communication. Merci à Madame XXX pour sa sincérité et son aide précieuse
- De bons outils à utiliser mais il faut oser par exemple : prendre un objet et le mettre à la poubelle. Pas l'habitude d'agir comme cela
- Trop court
- Merci

- Groupe trop important avec trop de participants
- Tout professionnel soignant ou autre devrait bénéficier de cette formation
- Il serait peut-être nécessaire de disposer d'autres outils concrets afin de gérer ce stress ou ces situations d'appréhension
- La symbolisation va me permettre de faire de l'ordre sur mon passé. Je pense que cette formation m'a montré que je peux être capable de dire non et de mieux me positionner.
- Il faudrait une journée en plus pour cette formation pour mieux approfondir le tout
- Manque une journée de formation
- Il serait intéressant d'avoir une deuxième journée de formation
- Refaire une formation avec toute l'équipe de l'établissement
- Plus approfondir la formation car nous avons survolé trop de points. Une journée de plus serait intéressante
- La durée de formation n'est pas suffisante. 1 jour de plus serait nécessaire pour approfondir
- Formation très intéressante avec une intervenante très à l'écoute, hyper intéressante et motivante
- Je remercie Madame XXX pour sa sympathie et son charisme.
- Formation très intéressante avec une formatrice très expérimentée dans ce domaine.
- Formation très enrichissante
- Formation riche en connaissances. Aide dans l'approche de la personne âgée. Merci
- Formation très enrichissante avec une formatrice qui a su répondre à nos questions de part son expérience professionnelle. Merci à elle.
- Formation intéressante pour les différentes méthodes
- Très bonne formation à renouveler de temps en temps sur plusieurs jours
- Renouveler ce stage car beaucoup de choses apprises, avec du bon matériel. Stage très agréable, passe trop vite
- Ces 2 jours de formation ont été très agréables (formateur et explications théoriques et pratiques). Merci beaucoup pour nous et notre dos
- A faire absolument par tous les professionnels des services de soins.
- Trop court.
- Très bonne interaction dans le groupe. Animation originale et intéressante
- Stage agréable, riche, qui m'a permis de faire de belles rencontres avec des personnes et leurs histoires de vie professionnelles et personnelles où chacune a su donner et recevoir et moi m'a enrichi et va certainement me permettre d'avancer encore
- Une petite bibliographie sur l'empathie, la connaissance de soi ou autre
- Formation ouverte et très riche en communication
- Très enrichissante, que des choses positives à retenir. Agréablement surprise de cette formation car beaucoup de moment d'écoute et d'échange avec un climat de confiance
- Madame XXX a su transmettre beaucoup de choses à travers sa façon de travailler, les échanges, tous les partages. Bonne expérience. Merci Karine (prénom de la formatrice).
- Je pense à pratiquer des gestes relaxants pendant une pause ou des gestes de massage aux résidents lors d'un change etc…
- Formation enrichissante, interactive. A conseiller
- Formateur agréable et compréhensif face à certains refus de la part des personnes formées
- Très bonne formation
- A approfondir le sujet pour toujours découvrir le bien-être pour soi-même et pour le patient.
- Il faudrait faire plus de formation pour voir les évolutions par rapport aux formations passées
- Cette formation m'a permis de connaître des établissements comme le Cantou, Carpe-Diem que je ne connaissais pas avant
- Dommage qu'il n'y avait pas de cas concrets lors de la formation
- Il aurait été bien de faire des mises en situations durant cette formation (jeux de rôles). Dommage !
- Merci à Mme XXX pour son professionnalisme et à ses nombreuses connaissances
- Je ressors de cette formation enrichi professionnellement et personnellement
- Durée de stage trop courte
- Merci
- Formation qui apporte beaucoup. Difficile de la partager avec quelqu'un en dehors du groupe car il faut la vivre et la ressentir

- Formation très enrichissante sur le plan professionnel ainsi que personnel
- J'aurai aimé faire plus de pratique ou de jeux de rôles lors des 4 premiers jours
- Formatrice agréable, compétente, beaucoup de connaissances et de professionnalisme
- Merci à la formatrice qui a permis beaucoup d'échanges dans le groupe.
- Très satisfaisant, de bonnes explications grâce à une formatrice sympathique
- Pascale est formidable
- Très satisfaite de la façon de travailler de la formatrice
- Formatrice très agréable et disponible, très ouverte.
- Animatrice de la formation : professionnalisme et qualité de la pédagogie
- Ce module 3 a été pour moi un espace et un temps de réflexion d'où je repars avec des ressources et un dynamisme pour accompagner les équipes, les motiver à avancer et à être créatives dans la pénurie, à ne pas perdre de vue les valeurs du prendre soin. Merci !
- Des partages d'expériences enrichissants avec le formateur qui en même temps solidarisent les professionnels. Une proximité du formateur à l'égard du groupe de part son expérience professionnelle
- Des mots (souvent compliqués à retenir) suivi d'exemples ou de situations vécues. Merci monsieur le formateur
- Le formateur a répondu à toutes mes questions notamment pour gérer les familles. Par ailleurs, nous pouvions aborder tous les sujets que nous voulions aborder
- Comment savoir prendre le mot clef à ce moment là. Le dire n'est pas toujours la réalité en cas concret. Une super formation
- Travail en groupe où chacun a pu s'exprimer avec différents exemples
- Cette formation est très intéressante et très enrichissante
- Echanges très forts entre le groupe. Partage très riche. Formateur qui nous a apporté des partages enrichissants.
- Très bien accueilli
- Bonne ambiance.
- Formation très intéressante et très instructive
- Très bonne formation
- L'interactivité entre les participants a été favorisée par l'écoute et l'ouverture de la formatrice et a été complémentaire des apports et supports pédagogiques donnés
- Formation très enrichissante. Elle permettra d'améliorer davantage la prise en charge de la personne âgée dans sa globalité
- Formation très interactive, vivante et dynamique. A recommander à l'ensemble des personnes travaillant auprès des personnes âgées
- Formation très riche grâce aux échanges d'expériences des uns et des autres, très dynamique grâce à la formatrice.
- Formation très intéressante et enrichissante. Formateur à l'écoute et intéressant dans le contenu de sa formation
- Formateur agréable, bon support de travail
- 1er stage proposé depuis longtemps
- Très bon formateur, à l'écoute, agréable, ce qui donne envie de suivre des formations
- Formation très intéressante. Explications claires du formateur mais les généralités du 1er jour ont pris trop de temps, groupe de 15 personnes) trop grand pour étudier les cas concrets
- Point à voir, la relation sexuelle entre les résidents. Que faire ou dire à la famille, enfants, frère, comment se préparer aux questions de ceux-ci !
- Super formation très enrichissante, à approfondir dans nos pratiques professionnelles, formatrice très intéressante et captivante
- Très intéressant et espère vivement un suivi au sein de l'établissement
- Agréable formation, j'y ai beaucoup appris même si je ne fais pas partie du corps médical, formatrice agréable, ouverte, merci beaucoup.
- Explications concises et claires sur le domaine exposé
- Formatrice bien au fait de nos préoccupations, sait de quoi elle parle
- Stage très agréable. Bonne ambiance
- Ce stage nous apporte beaucoup de nouvelles techniques pour notre travail
- Stage très agréable et intéressant

- Stage très agréable et intéressant
- Très bien, très bonne formatrice
- Stage très agréable
- Stage intéressant pour les produits car ils ne savent pas les utiliser.
- Formation très intéressante. Cas concrets très intéressants
- Les cas concrets étaient très bien
- Interactions importantes. Mélange des catégories professionnelles. Bon groupe de travail. Les trois jours devraient se suivre.
- Je conseille cette formation : formatrice très accueillante avec des explications très compréhensibles
- Toute l'équipe "Aide-soignante" de l'établissement devrait faire ce stage pour avoir une bonne compréhension des relations familles/soignants/soignés
- Très bon accueil de l'établissement, formation très agréable et enrichissante grâce à Madame XXX qui en fut une formidable investigatrice. Merci
- Très bon accueil de l'établissement. Madame XXX, personne très agréable et à l'écoute qui a rendu cette formation intéressante et enrichissante
- Accueil très chaleureux de l'établissement, formatrice très à l'écoute, elle a rendu cette formation très intéressante
- Les jeux de rôle étaient également très intéressants.
- Je trouve dommage que nous n'ayons pas eu d'IDE de notre maison de retraite
- Les soins de bouche sont trop souvent passés inaperçus dans le courant des soins, nous devons nous remettre en question dans notre travail, ils peuvent apporter un plus dans le confort des malades au quotidien
- D'autres thèmes abordés pendant la formation donnent envie d'apprendre encore
- La formation est très enrichissante et intéressante, j'aurais aimé plus approfondir
- Formation enrichissante qui m'a permis de me conforter dans mes attitudes de travail et pouvoir avoir des infos concrètes pour mettre en place des outils dans le service
- Dommage que nos IDE n'aient pas participé à la formation.
- Merci.
- Formation enrichissante et vivante
- Formation très intéressante.
- Il faudrait que l'ensemble de l'équipe soignante suive rapidement la même formation pour que nous ayons tous la même méthodologie
- La formation est très enrichissante dans l'ensemble.
- Très bonne formation, un peu courte, connaissance sur les pathologies trop courte.
- Formatrice très professionnelle et intéressante
- La présence d'un médecin de l'établissement à cette formation aurait pu être bénéfique
- Le programme de formation est très cohérent et bien expliqué. Merci
- C'est un stage très intéressant qui m'a beaucoup apporté
- Formation très intéressante et enrichissante car beaucoup d'échanges entre les stagiaires et la formatrice
- J'ai beaucoup appris pendant les 3 jours de formation. Respecter et réaliser les souhaits. Comment faire face à la souffrance. Accompagnement du patient et de son entourage. Améliorer son quotidien. Etre à l'écoute avec des mots les mieux adaptés.
- Le stage est très intéressant. Il nous fait réfléchir comment aborder le patient, les familles et nous incite à réaliser un travail d'équipe. L'intérêt a été constant, aucun ennui
- Excellente formatrice, à l'écoute et très impliquée dans cette formation
- Formation très enrichissante. Echanges avec les collègues.
- Stage très intéressant mais trop court pour traiter d'un sujet aussi important, 2 jours pours les transmissions écrites et 1 jour pour les transmissions orales serait bien. Merci à Madame XXX pour ses compétences pédagogiques
- Permettra d'améliorer mes transmissions et surtout je pourrai expliquer à mes collègues. Très bonne animatrice
- Formatrice très compétente, une pédagogie très professionnelle
- Proposer de se revoir 1 jour en fin d'année avec le même groupe
- Formation trop courte
- Formation qui s'est déroulée dans un bon climat. Formatrice très professionnelle

- Super formatrice !
- Stage non conseillé tant que le dialogue et les échanges ne permettront pas de meilleures conditions pour encadrer avec les IFSI. Il faut donc en refaire un avec plus de recul sur ce tutorat et donc plus d'éléments à analyser
- Formatrice à l'écoute. Formation un peu courte
- Une autre journée serait nécessaire à distance pour faire un bilan
- 1 portfolio par stagiaire pour pouvoir suivre
- Je ressorts de ce stage avec des objectifs pour améliorer le tutorat que j'ai déjà eu l'occasion de pratiquer un peu à "l'aveugle"
- Formatrice à l'écoute favorisant les échanges.
- Très bon stage mais un peu court (1 jour de plus serait parfait)
- 2 jours + 1 jour serait mieux
- 2 jours et 1 jour pour revoir les acquis
- Augmenter la durée en ajoutant une journée à distance pour évaluer si problème persistant ou autre
- Formation bien appréciée
- Une journée de plus à distance aurait été bien appréciée
- Excellent stage ! il manque une troisième journée plus éloignée pour analyser les résultats.
- Se revoir d'ici quelques mois pour voir si chacune a pu utiliser l'une ou l'autre technique
- Cette formation m'a permis de voir la prise en charge d'une douleur morale ou physique par le biais de la musique et surtout de la détente en musique qui ne peut qu'être bénéfique pour des patients qui présentent des douleurs
- Stage agréable, m'a permis de découvrir en moi une autre facette. A l'aise, une équipe formidable sans a priori
- Très bonne formation, intervenante très agréable, bonne ambiance dans le groupe, bonne approche de la musicothérapie
- Le point le plus positif dans cette formation, c'est la formatrice Valérie.
- Stage très satisfaisant
- Super stage à recommander à mes collègues
- Bon stage, j'ai appris beaucoup de choses
- Formation très intéressante, beaucoup de cas pratiques
- Très intéressant, éducatif
- Formatrice très agréable qui donne vraiment envie de suivre et de s'intéresser doublement, à l'écoute du groupe, parties théoriques et pratiques très complètes
- Formatrice très agréable, formation très enrichissante, les cours sont passés très rapidement car très intéressants, beaucoup de mises en pratique, dans l'ensemble très bonne formation
- Formatrice très sympathique, à notre écoute, explique très bien, les cours ont passé vite, très captivant, très bien, merci.
- Pour être au plus efficace, ce type de formation devrait être suivi par l'ensemble du personnel de façon obligatoire au même titre que la formation bientraitance ou incendie, de façon plus succincte (1 journée) mais pour sensibiliser tout le monde
- Tous mes collègues de travail devraient suivre le stage "douleur" et ceci pour une meilleure prise en charge globale dans l'ensemble de notre structure et pour toutes les personnes
- Excellents moments passés lors de ce stage.
- Les supports pédagogiques remis concernent une prise globale et ciblée sur papier aussi importante que pour le P.S.I.
- Très bonne formatrice
- Bonne formatrice qui connaît bien le milieu
- L'exercice de mise en situation de handicap très intéressant.
- J'ai appris diverses choses intéressantes notamment sur l'éthique et tenir compte des familles.
- Formation très satisfaisant, intervenante professionnelle et à l'écoute de nos remarques et de notre questionnement
- J'ai bien aimé l'exercice des cas cliniques (échelle DOLOPLUS)
- Formatrice très agréable et motivée
- Formation très riche et satisfaisante, formatrice très agréable et compétente
- Merci.

- Très bonne formation
- Formateur très pédagogue et abordable
- Un formateur très pédagogue, cela est très bénéfique.
- Ce stage m'a apporté une meilleure approche du tutorat et de la nouvelle fonction d'infirmière
- Formation efficace, très utile pour ma part. Réconfort par rapport aux appréhensions de la nouvelle formation
- La formatrice devrait avoir un portfolio pour mieux nous expliquer
- J'aurais souhaité avoir davantage le portfolio comme support
- Prévoir un portfolio pour pouvoir mieux expliquer
- Excellent stage, formatrice au fait du sujet
- Apporter un portfolio en exemple.
- Formation qui apporte beaucoup dans notre milieu professionnel
- J'ai aimé l'étude du génogramme ; outil à développer pour une meilleure prise en charge du résident
- Formation non rébarbative
- Très utile pour les relations avec les familles des résidents et pour la compréhension de certaines situations
- Le stage permet de dénouer des situations et je pense peut nous éviter de faire des maladresses qui seraient préjudiciables aux résidents et aux familles
- Très bonne formation qui va nous permettre d'améliorer nos pratiques quotidiennes. Cette formation me donne l'envie de mettre en place le projet de vie et l'identification de chaque acteur de la maison au sein de l'institution
- Formation très enrichissante.
- Une autre séance d'ici 6 mois serait appréciable
- Stage intéressant et enrichissant. Beaucoup d'exercices à effectuer au service. Groupe de participants sur la même longueur d'ondes
- Formation à conseiller à tout le monde
- Formation qui devrait être obligatoire pour tous les soignants pour apprendre, revoir, réactualiser les gestes. Formatrice très compétente
- Très bonne pratique mais peut-être prévoir une journée de révisions pour que l'apprentissage soit plus utile
- Plusieurs autres groupes devraient bénéficier de la formation afin de mettre en pratique plus facilement toutes les techniques apprises. Nous devrions avoir une autre journée afin de faire des mises au point par rapport à notre pratique, car c'est bien souvent avec le temps que nous nous rendons compte que nous avons oublié de poser des questions.
- Je conseille ce stage pour la partie pratique (cas concrets)
- Par rapport à ma fonction, je n'ai rien appris sur le plan théorique. Point positif ⇒ revoir le fonctionnement du défibrillateur
- Une salle plus grande aurait été judicieuse
- Formateurs très sympathiques, proches du groupe, dynamiques
- Ce stage devrait être fait pat tout le personnel de l'hôpital. Une petite révision serait utile dans quelques années (au niveau de la pratique)
- Très bon stage avec une bonne équipe, bonne ambiance et bons formateurs (aussi bien Madame XXX que Monsieur XXX)
- Très bonne formation
- Oui pour le personnel paramédical. Mon objectif était d'approfondir mes connaissances en urgence et de savoir adapter des actions. Je n'ai pas acquis assez de nouvelles connaissances médicales. La formation s'est finalement résumée à une remise à niveau des gestes de secourisme.
- Il devrait y avoir plusieurs personnes par service qui fasse cette formation.
- Formation très intéressante
- Echanges constructifs avec les autres structures
- J'ai apprécié la progression méthodologique ainsi que le souhait du formateur à amener l'interaction.
- Stage important pour comprendre l'importance des désinfections et l'importance du lavage des mains
- Cette formation sera bénéfique à l'ensemble du personnel ASH et brancardiers
- Les livrets ne suivent pas l''évolution de la formation, on va d'un livret à l'autre et c'est écrit trop petit

- Formation très utile, bonne remise à niveau, dommage qu'elle ne soit pas étendue aux ASH et brancardiers, malgré tout l'hygiène est l'affaire de tous !!!
- Bonne formation pour améliorer le service du quotidien, prendre les bons gestes.
- Très bonne formation !
- Merci pour la "remise en question" physique.
- Surtout au cuisinier
- Les formateurs ont réellement échangés avec nous sur leurs pratiques, leurs savoirs et nous ont donné des pistes de travail pour faire évoluer notre pratique tout en restant conscient de nos possibilités. Ils ont été très à l'écoute
- Cette formation est très riche en elle-même, dommage qu'il n'y avait pas de soignantes et pas de personnel de cuisine ou autre (kiné, ergo…)
- Aux cuisiniers et aux infirmiers qui ne sont pas assez sensibilisés aux problèmes lors des repas, je conseillerai cette formation. Merci aux formateurs qui ont su nous transmettre une partie de leurs savoirs
- Je pense que cette formation est intéressante à tous les niveaux, je parle du personnel : ASL, AS ; AMP, IDE mais aussi des cuisiniers
- Formation très intéressante. J'ai appris beaucoup sur la déglutition et nutrition. Je me posais beaucoup de questions sur l'alimentation de la personne âgée avant cette formation. Maintenant il faut mettre en pratique
- Formation toujours intéressante et enrichissante, reste un travail d'équipe à faire pas toujours facile à mettre en place
- Formation vraiment très intéressante aves de supers formateurs, j'ai appris beaucoup de choses. Merci ! L'idéal serait de faire cette formation dans chaque établissement avec tout le personnel (ASH, AS, cuisiniers…).
- Formateur très sympathique et stage très instructif et constructif pour le bien être des professionnels et des patients
- Documents qui ne correspondent pas à la profession.
- 1demi journée de plus aurait été utile pour faire plus de pratique
- Que le maximum de professionnels fasse cette formation
- Bonne formation avec un groupe motivé et dynamique
- Très bonne formatrice. Merci pour la formation.
- Echanges entre collègues très intéressants. Pourquoi ne pas avoir des échanges inter établissements pour les autres formations
- Important travail de sollicitation de la formatrice pour inclure tous les stagiaires dans le processus.
- La formatrice sait expliquer les choses et nous les fait faire pédagogiquement et avec entrain. Super bien à refaire
- Formation trop courte
- Très bon dynamisme de la part de la formatrice. Elle nous donne l'envie d'améliorer notre façon de travailler. Merci à elle !
- Formatrice très sympathique
- Formation très intéressante mais courte. Mon souhait serait de faire une formation ergonomique dans chaque structure en situation réelle
- Formation utile pour se soulager des "bobos" qui usent même le moral.
- Formateurs très bien et bonnes explications.
- Ce stage est très bénéfique pour notre poste de travail d'ASH mais aussi pour le personnel soignant
- Ce stage serait très intéressant pour le personnel soignant
- Faire cette formation pour tout le personnel
- Ce stage serait intéressant pour le personnel soignant
- Ce stage devrait être suivi par tout le personnel hospitalier.
- Un grand merci à la formatrice qui nous a beaucoup apporté. Très bon échange. Bon support pédagogique. Stage à recommander
- J'ai apprécié ce stage.
- Trop court !!! Il y a tellement à apprendre encore !!! Merci !!!
- J'ai reçu beaucoup d'informations mais de façon trop désordonnées pour moi. Un apport sous forme de titres, chapitres, aurait complété les discussions, lectures et mises en situation
- Merci pour ces 4 journées enrichissantes

- Merci beaucoup madame XXX et au plaisir !
- Très bon stage avec une super formatrice et très bon groupe.
- Une journée de plus serait intéressante pour approfondir la communication
- Merci pour la bonne ambiance !
- J'ai trouvé cette formation très intéressante et instructive. J'ai appris beaucoup de choses, je porterai un autre regard sur la personne atteinte de cette maladie
- Formation trop courte, ce qui est bien dommage !
- Formatrice très agréable.
- Je conseille ce stage avec la même formatrice
- Formation très agréable permettant une remise en question et au final je m'aperçois que je mets déjà beaucoup de choses en pratique.
- Je pense que nous devrions tous suivre ce stage
- Dommage de ne pas avoir la présence de cadre de santé
- Formation qui nécessite la présence de cadre de santé et plus d'infirmières. La présence d'un cadre de santé est à mes yeux, indispensable car sans leur accord, l'équipe aura des difficultés à monter un projet au sein du service
- Je trouve que la formatrice est très bien. Elle a une très bonne approche pédagogique et elle sait partager ses idées et son vécu. Merci
- Former les cadres pour qu'ils nous appuient sur nos démarches. Formation bénéfique pour une meilleure prise en charge du patient
- Formation intéressante. La formatrice a su être à notre écoute et les explications toujours très claires. Elle a su nous mettre à l'aise.
- Bonne formation, bon formateur
- Merci pour la formation.
- J'ai beaucoup apprécié toutes les connaissances revues (squelette) pour amener vers le positionnement du corps, formation très agréable et vivante
- Très intéressant, à mettre en pratique
- Stage très agréable, échanges entre participantes, formatrice très dynamique.
- Formation enrichissante pour mon expérience professionnelle
- Très intéressant mais peut être trop court pour être efficace en service
- Les intervenantes sont très professionnelles, à l'écoute de nos besoins, merci !
- Très bon stage. Bonne formation
- Il manque un jour ou deux pour se perfectionner
- Formation un peu courte (2 stagiaires).
- Bonne formation.
- Formation à refaire (2 stagiaires)
- Formation trop courte pour bien approfondir le sujet
- Dommage que le stage soit trop court surtout pour approfondir la pratique
- Stage très satisfaisant
- A prévoir d'autres séances par la suite
- Stage satisfaisant par rapport à sa durée
- Très mauvaise organisation de la prise du repas de 12h00
- Je conseille ce stage mais insuffisant pour un animateur.
- Stage très intéressant, devrait être fait en intersession. Très accueillant on se sent à l'aise avec la formatrice
- Formation satisfaisante dans tous les domaines
- Formation enrichissante, partage de groupe fort sympathique
- Une bonne dynamique, échange oral satisfaisant.
- La relation d'aide devrait être enseignée à l'IFSI (Institut de Formation en Soins Infirmiers) et à l'IFAS(Institut de Formation des Aides Soignants)
- Excellent outil de travail nécessaire actuellement pour une prise en charge optimale dans l'unité de soins palliatifs et cancéro. La relation d'aide et de soin
- Formatrice très professionnelle, bonne entente du groupe, bonne dynamique
- Très intéressant, très aidant et très enrichissant pour notre profession

- Une journée de formation en plus serait sans doute très utile pour nous mettre encore plus à l'aise dans la relation d'aide.
- Formation très enrichissante qui m'a aussi permis de découvrir le corps autrement que pendant la toilette
- Bonne formatrice, bonne équipe de stage, à refaire et à recommander et à appliquer
- Stage très apprécié, à soumettre avec les équipes soignantes régulièrement
- Formatrice très à l'écoute et sachant nous rendre la formation agréable
- Très bien
- Très bon stage, il m'a conforté dans mon choix
- A conseiller à tous !
- Stage enrichissant avec les participants
- Formation intéressante
- Stage très important et intéressant. J'ai appris beaucoup de choses
- Merci à la formatrice Madame Isabelle XXX de nous avoir fait partager son expérience du terrain et de nous avoir sensibilisés au problème de la dénutrition chez les personnes âgées avec implications et pertinences
- Merci
- Félicitations à Madame Isabelle XXX d'avoir su autant nous intéresser et nous sensibiliser au sujet. Je pense qu'il serait pertinent de créer une 3ème journée de formation, dans un an, afin de pouvoir évaluer nos actions dans nos différents services.
- Apprentissage dans la bonne humeur
- Formatrice très sympathique
- Merci pour votre bonne humeur, votre professionnalisme. Un bon moment agréable et enrichissant
- Formation satisfaisante.
- Merci à Madame XXX et à Madame XXX de m'avoir reçue aujourd'hui afin de pouvoir valider ma formation ASG
- Très bonne formation
- Bonne formation, j'ai apprécié les gestes d'urgence et la psychologie
- Formation super intéressante.
- Très satisfaisant. Merci !
- Bon travail de groupe
- Stage enrichissant et intéressant
- Formation très intéressante, j'aurais voulu la faire plus tôt
- Formation très utile pour éviter des accidents en faisant de mauvais gestes.
- 2 jours de formation c'est un peu court. Formateur très agréable et professionnel. Il a su répondre à mes attentes.
- Merci à Isabelle pour son expérience et sa qualité de travail qui m'a permis de me sentir en confiance durant ce stage
- Stage très enrichissant. Formatrice compétente à l'écoute des demandes spécifiques de chacune.
- Formatrice très dynamique et qui nous a apporté beaucoup d'apports grâce à son expérience personnelle et professionnelle
- Je suis très contente d'avoir refait cette formation cela m'a permis de revoir certains gestes d'urgence dont quelques uns que je ne connaissais pas car pas approfondis lors de ma première formation
- Formatrice très agréable et dynamique
- Satisfaite de ce stage
- Bonne formation, utile pour tout le monde.
- On peut toujours améliorer les conditions de vie et surtout la propreté.
- J'ai apprécié les exercices d'échauffement et de relaxation proposés par la formatrice
- Très satisfaisant dans l'ensemble hormis les conditions matérielles
- Stage très intéressant, vivant et très agréable. L'accueil et l'installation dans les locaux étaient néanmoins aléatoires
- J'ai eu beaucoup de plaisir à suivre cette formation grâce à une excellente formatrice. Le seul souci fut l'accueil car perte de temps pour chercher une salle disponible plus tables et chaises (cela est tout de même un minimum)
- La formatrice a bien mis à l'aise tout le groupe. Stage très formateur.

- Une mise en pratique de cas concrets serait appréciable pour avoir un aperçu des techniques que l'on peut utiliser en cas d'agression
- 3 jours c'est trop long
- Très bon formateur !
- Un groupe hétérogène enrichit les points de vues mais chacun n'a pas le même centre d'intérêt ce qui ne permet pas toujours de tout voir
- Une journée supplémentaire de formation, pour approfondir des cas concrets, des mises en situation, serait bienvenue.

ANNEXE B

ENTRETIENS COTES QUESTION PAR QUESTION

I. Courriel de sollicitation auprès des stagiaires de l'IFOSEP

Le 8 juillet 2013 10:55, IFOSEP <gabriel.di-patrizio@ifosep.fr> a écrit :

Madame, Monsieur,

Nous avons eu le plaisir de vous compter parmi les stagiaires ayant participé à l'une ou l'autre des formations organisées par notre Institut de Formation (IFOSEP).

Nous venons vers vous dans le cadre du travail lié à une thèse en Sciences de l'Education en cours d'élaboration, sous la direction du Professeur Henri VIEILLE-GROSJEAN, au sein du "Laboratoire Interuniversitaire des Sciences de l'Education et de la Communication (le LISEC)" de l'Université de Strasbourg.

Nous avons besoin de vous pour cette recherche.

En effet, seriez-vous d'accord de participer à un entretien d'une durée d'une demi-heure qui permettra un recueil de données indispensables (autour de quelques questions issues de notre problématique de recherche concernant la formation des adultes) dont toutes les informations collectées seront garanties d'anonymat.
Par ailleurs, l'entretien sera réalisé dans un lieu à votre convenance (ce peut être l'établissement dans lequel vous travaillez) ou dans un endroit proche de chez vous que nous vous proposerons.
La date et l'heure dépendront de vos possibilités.
En tous cas, c'est nous qui nous déplacerons.

Dans votre réponse, que nous espérons positive, pourriez-vous préciser, s'il vous plaît (cf. le document Questionnaire d'Informations ci-joint, à nous retourner par mail) :
- Votre nom :
- Prénom :
- Age :
- Sexe :
- Lieu de résidence :
- Fonction professionnelle :
- Intitulé de la formation IFOSEP suivie (si vous vous en souvenez) :
- Numéro de téléphone :
- Etablissement employeur :
- Souhaitez-vous participer à l'entretien proposé :
- Si votre réponse est Non, pouvez-vous dire pourquoi ? :
- Si oui, lieu possible pour la réunion (1/2 heure environ) :

Si vous souhaitez être contacté(e) avant de donner votre réponse, merci de nous l'indiquer par retour de mail.

Nous savons bien que le temps est précieux pour chacun et chacune d'entre vous, c'est pourquoi nous vous remercions d'avance pour votre contribution importante.
Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre gratitude et de nos sincères salutations.

DI PATRIZIO Gabriel
Doctorant,

UNIVERSITÉ DE STRASBOURG

Désinscription / Changer d'adresse e-mail
Powered par YMLP

II. Fiche d'identification « attachée » au courriel

UNIVERSITÉ DE STRASBOURG

La formation des adultes en situation d'emploi

Merci de compléter les informations ci-dessous.
Elles nous serviront uniquement pour cette recherche.
Elles seront garanties d'anonymat.

- Nom : .....

- Prénom : .....

- Age : .....

- Sexe : .....

- Lieu de résidence :... .....

- Fonction professionnelle : ... .

- Intitulé de la formation IFOSEP® suivie (si vous vous en souvenez) :

.....

- Numéro de téléphone : .....

- Etablissement employeur :

.....

- Souhaitez-vous participer à l'entretien proposé : Oui X☐ ou, Non ☐

- Si votre réponse est Non, pouvez-vous dire pourquoi ? :

.....

- Si oui, lieu possible pour la réunion (1/2 heure environ) :

.....

Nous vous remercions beaucoup.
Gabriel DI PATRIZIO

III. Présentation des interviews réalisés et durée de passation

Lieu (département)	Dénomination de la personne interviewé(e)	Fonction	Age (ans)	Durée (mn)
Besançon (25) dans un restaurant	Mademoiselle B	I.D.E.	23	20
Is-sur-Tille (21) dans un restaurant	Madame C	I.D.E.	57	34
Strasbourg (67) dans une salle polyvalente de l'employeur	Madame D	Animatrice	47	26
Strasbourg (67) au domicile de la personne	Mademoiselle E, avec une amie (non collègue, éducatrice spécialisée, 34 ans)	Psychologue	28	28
Marckolsheim (67) dans un bureau de l'employeur	Madame F	Diététicienne	27	33
Wasselonne (67) dans un bureau de l'employeur	Madame G, avec une collègue (animatrice, 36 ans)	Gouvernante	40	33
Saverne (67) dans un restaurant	Monsieur H	Educateur spécialisé	54	19
Dieuze (57) dans son bureau	Madame I	Cadre de Santé	51	45
Briey (54) dans son bureau	Madame J	Cadre de Santé	49	32
Morteau (25) dans son bureau	Madame K	Assistante sociale	42	34
Dijon (21) dans une salle polyvalente de l'employeur	Madame L	I.D.E.	57	22
Besançon (25) à son domicile	Madame M	Psychomotricienne	48	28
Langres (52) dans son bureau avec une collègue (secrétaire, 48 ans)	Madame N	Adjoint des Cadres	43	31
Besançon (25) dans une salle de pause de l'employeur	Madame O, avec une collègue (Animatrice, 26 ans)	A.S.H.	51	26
Mulhouse (68) dans son bureau	Madame P, avec une collègue (A.S.H., 34 ans)	Animatrice	39	34
Toul (54) dans une salle polyvalente de l'employeur	Madame Q	Psychologue	38	24

Nancy (54) dans son bureau	Madame R, avec une collègue présentée comme ayant 20 ans d'expérience	Cadre de santé	48	23
Vaucouleurs (55) dans son bureau	Madame S, avec une collègue (Animatrice, 36 ans)	Psychologue	45	25
Bar-le-Duc (55) dans une salle de pause de l'établissement	Madame T	Cadre de Santé	45	32
Bar-le-Duc (55) dans son bureau	Madame U, avec une collègue (Cadre de Santé, 52 ans)	Cadre de Santé	50	29
Essey-lès-Nancy (54) dans son bureau	Madame V	Cadre de Santé	41	29
Faulx (54) dans son bureau	Madame W	Animatrice	42	23
Les-Trois-Epis (68) dans son bureau	Madame X	I.D.E.	57	23
Sarralbe (57) au domicile de sa maman âgée	Madame Y, en présence de sa maman âgée	I.D.E.	46	29

stion par question cotée par unités de sens

	Unité de sens
à votre employeur, un besoin ou une attente pour suivre la formation à laquelle vous avez , pourquoi ?	
	I
premier entretien d'évaluation après les deux mois d'embauche, on m'a demandé les attentes que j'attendais, du ait une formation à ce sujet-là, enfin c'était une attente, je l'ai exprimée mais sans le demander vraiment.	FIFD
	C
	CD
	I
ent de l'infirmière au sein de l'équipe soignante.	OF
nais je ne savais pas du tout qu'il existait une formation à ce sujet-là, donc c'était une attente mais avoir la ce qui existait justement.	FIFD
	I
on de mon employeur	FIFD
	C
et ?	CD
	I
quée, c'était la dernière formation sur plusieurs jours.	OF
	C
primé d'attente et on vous inscrit…	CD
	I
lais m'inscrire	FIFD
	C
	CD

	I
	IRCD
	C
	CD
	I
es formations, et ça me plait de partir en formation, parce que j'aime bien apprendre, j'aime bien rencontrer e bien partager ma pratique avec d'autres,	SdS
n en ergonomie appliquée il y a plusieurs années, précisément je ne me rappelle pas quand mais ça me semblait lans laquelle je venais d'arriver de suivre une formation avec la plupart de mes collègues de travail qui concernait e moment-là !	Renc
	I
rce que je ne connaissais pas la formation, je ne savais pas qu'il pouvait y avoir un référent bientraitance dans employeur qui m'a proposé cette formation, alors j'ai dit oui !	FIFD
	C
ui, pourquoi ?	CD
	I
Bientraitance,	OF
x apporter dans l'établissement que ce soit sous forme de documents ou personnellement, qu'est ce que moi je r que la Bientraitance suive dans l'établissement.	Bcomp
	I
'ai suivies par votre biais, je ne me souviens plus avec qui c'était ni ce que c'était, euh…, mais sans doute oui, je ormations qui me sont tombées dessus sans que je les aie forcément demandées, et comme je me souviens pas, je 'ai sollicitée…	FIFD
	C
est la différence que vous faites entre les formations que vous sollicitez et celles qui vous sont imposées ?	CD
	I
parce qu'on y pense pas, a priori, que ne n'est pas intéressant ! Disons, je me souviens d'une où je n'avais pas niveau…Je me souviens d'une qui m'a été imposée sur le suicide, ça faisait partie des axes à développer dans le ement j'imagine et puis il y avait la certif qui approchait, donc on m'a balancé là une formation sur le suicide,	FIFD

e n’avais pas appris grand-chose, c’était intéressant parce qu’il y a eu des expériences un peu plus personnelles s là à ce niveau-là c’est intéressant, sinon théoriquement …	SVPE
	C
plutôt par rapport aux échanges au niveau du vécu que ça vous a intéressé, que vous avez pu trouver cette place	CD
	I
	IRCD
	I
n’avais pas, exprimé ce besoin, parce que je ne savais pas que cette formation devait avoir lieu, mais je l’aurai est vrai que c’est… On rencontre de plus en plus de résidents qui présentent des troubles, donc c’est toujours r envers diverses situations. Mais si j’avais su qu’elle avait eu lieu j’aurai demandée !	FIFD
	C
emandé de suivre cette formation, ça ne vous a pas posé de problème ?	CD
	I
ais contente qu’on me demande de participer.	VH
	C
	CD
	I
ça m’intéresse, c’est un domaine qui m’intéresse déjà, qui m’intéresse personnellement et puis, et puis comme je e plus en plus de résidents qui présentent des troubles, donc voilà !	A
	I
oins et elle a été à mon écoute, elle m’a trouvé les formations que j’ai souhaitées faire, donc voilà !	FIFD
tion c’est des questions par rapport à IFOSEP, ou rien à voir !	IQQ
	C
as la formation continue, les stages de trois jours, de deux jours, c’est les petits stages…	CD
	I
besoins par exemple j’étais curieuse sur le perfectionnement de la gouvernante, donc celle-ci je l’avais demandée, st IFOSEP, donc j’ai dit OK, la décoration des locaux celle-ci m’a été imposée, après j’avais exprimé pleins de entretien professionnel aussi ! Parce que là je me suis dit je ne suis pas au point, donc celle-là je vais l’avoir cette oui, il y a beaucoup de choses demandées et deux trois qui m’ont été imposées…	FIFD

	C
e entre les deux ?	CD
	I
sont imposées ne sont pas forcément, celles qu'on voulait faire, quoi ! On retient les choses mais voilà ! Moins ssé par la thématique	FIFD
	I
er temps, parce que j'étais pas prévu pour faire cette formation, mais comme tout le monde fait actuellement cette tance, donc on m'y a inscrit, donc je l'ai suivie. Au départ c'était pas facile, comme j'étais en même temps en ur spécialisé, donc ce n'était pas toujours évident, puisque j'étais absent des demi-journées, mais dans le fond je	FIFD
	I
rapport à ça, pour faire valoir mes besoins de formation auprès de mon supérieur qui est mon directeur, et qui e veux dire, on a aucune barrière, donc on a un entretien…	FIFD
	C
attente alors ?	CD
	I
demandes individuelles de formation qui sont… Soit la formation elle est longue, et là c'est en ce moment où on t n+1 c'est validé en comité technique d'établissement, là on est en train de les préparer, les comités techniques formation » et puis en ce qui me concerne personnellement, s'il y a une thématique qui m'intéresse, j'ai aucun ementer et les supérieurs voient s'il y a une pertinence, et surtout une pertinence d'informations par rapport à ce l'institution, c'est surtout ça la problématique hein ? L'intérêt pour l'institution ! Voilà ! Ce qui prime c'est	FIFD
	I
au CH de "Là-bas" on fonctionne par pôle et on fonctionne par plan de formation sur le pôle où il y a des s, moi je fais partie du pôle Gériatrie, donc on a des formations ciblées, des besoins de compétences plus ort aux personnes âgées très dépendantes et effectivement tous les ans je sollicite mon employeur pour rester à e évoluer aussi, pour acquérir des compétences complémentaires !	FIFD
	C
'était ? Vous vous souvenez ?	CD
	I
tait sur le projet animation, le projet de vie sociale, c'était plus (+) des animations auprès des personnes âgées en	OF

	I
, à l’initiative de l’employeur, hein ! Donc, c’est l’employeur qui avait proposé la formation !	FIFD
	C
	CD
	I
sur…, je, je, je ne me souviens plus l’intitulé exact, mais euh…, l’objet de cette formation, c’était, au niveau des hein ! Donc au travail ! Donc les positions à avoir, dans le cadre du travail, donc c’était…	OF
, cette formation s’adressait à plusieurs publics, enfin, à plusieurs professionnels, donc en l’occurrence le groupe é, c’était au niveau, on va dire, administratif, ils ont regroupé, il y avait la direction, il y avait euh…, voilà ! Il y …	HP
	C
institutionnelle ?	CD
	I
s à ma demande !	FIFD
	C
	CD
	I
e de…, c’était une formation qui était proposée par, donc, la direction, hein ! Donc par l’employeur…Donc euh… asion, parce que c’est vrai que c’était euh… Je trouve que ça, ça doit être enfin … Que tout le monde, chaque per, ça c’est important ! Hein !	OF
	I
nblait de la plus grande utilité compte tenu de mon travail, qui est plein de responsabilités et qui est aussi très nation c’était pour les postures, la formation de manutention, voilà ! A été tout à fait demandée, a été agréée, j’y	FIFD
	I
es souvenirs ! J’ai pu exprimer d’autres besoins et d’autres attentes qui n’ont pas forcément été prises en compte ! roposées par l’employeur !	FIFD
	C
! Mais il vous arrive de faire des demandes et que les formations que vous demandées soient validées ou pas ?	CD

	I
ent, je viens d’avoir une validation au mois de juin que je demande depuis dix ans !	FIFD
	C
is dix ans ? Qui concerne quel sujet ?	CD
	I
	OF
	C
e ?	CD
	I
	EP
	I
formation sur l’identitovigilance à Dôle, c’était fin mai.	OF
	C
	CD
	I
	IRCD
	C
	CD
	I
sponsable « identitovigilance » sur l’Hôpital de "Ici" donc j’avais besoin d’éléments pour suivre ce dossier, voilà ! s je voulais un peu compléter tout ce que j’avais …	FIFD
	C
us attendiez ?	CD
	I
	IRCD

	I
, parce que notre établissement comporte des cas d'Alzheimer, d'une part et d'autre part j'ai dans ma famille atteint d'un Alzheimer, donc c'est pour comprendre le fonctionnement, qu'est-ce que cette maladie, comment il pour les adapter, pour les accrocher et quand ils accrochent ce qu'il fallait que je fasse.	FIFD
	I
e que j'en avais parlé ? ça faisait bien deux, trois ans que j'en parlais régulièrement. On a un entretien annuel, et -là que j'en ai parlé et parallèlement je regarde régulièrement aussi dans les catalogues de formation que le RH il y a quelque chose, et si je vois qu'il y a quelque chose qui est intéressant et qui correspond à ce que j'ai déjà u fait ! (rire) il y en a une qui arrive là ! Est-ce que c'est possible de la faire ? » Alors après c'est discuté une fois de formation du personnel, et ils disent ok pour les animatrices aient le droit de faire une formation ou pas.	FIFD
	C
é !	CD
	I
	IRCD
	I
	IRCD
	C
	CD
	I
roupe psychomusical en gériatrie et parce que ça correspondait à quelque chose que j'avais envie de mettre en , que j'avais lu quand même pas mal de choses sur les bienfaits de la musique, donc j'étais déjà un peu persuadée une technique aucun…, je ne savais pas du tout comment m'y prendre et voilà ! Et ça correspondait à, … enfin ça ps, c'était pas trop loin d'ici, euh…, donc voilà !	FIFD
	C
dé à votre employeur, vous-même ?	CD
	I
	IRCD
	I
s et je m'occupe du plan de formation continue, donc c'est des aides-soignantes et des infirmières de rticipé aux formations proposées par l'IFOSEP.	IRCD

	C
, réciproquement alors ? Est-ce que vous attendez que les agents formulent des besoins des attentes ou est-ce que, posez ?	CD
	I
onse aux attentes du personnel.	FIFD
	C
annuel d'évaluation…	CD
	I
comme ça spontanément…	FIFD
	C
osez pas ?	CD
	I
rs de plein gré, les gens n'ont aucune obligation d'aller dans quelque formation que ce soit sauf des formations nnel entretien par rapport tout ce qui est CHSCT et les choses comme ça !	FIFD
	I
vez me redire de quelle formation il s'agissait ?	IQQ
	C
tinue.	CD
	I
	OF
	C
Personnalisé	CD
	I
tinue ? Où ici, c'était fait par IFOSEP ?	IQQ
	C
	CD

	I
ssait du PVP ! Voilà c' est donc au départ, ça devait être un groupe de travail donc, qui s'est transformé en vait pas de demande particulière, c'était plutôt un groupe de travail où on devait, dans lequel on devait réfléchir et in il y a eu une proposition de…, de la direction, enfin je sais pas, en tout cas, ça s'est transformé en formation. rire)	FIFD
	I
s attentes particulières, c'est ça que vous demandez ?	IQQ
	C
andé à suivre cette formation ?	CD
	I
euh…, par rapport à une offre de formation qui a été mise à disposition sur, en fait internet, et puis qui est tenu, je me suis inscrite	FIFD
	C
exprimé des besoins plus précis ?	CD
	I
es besoins plus précis euh… de formation, notamment euh… en ce qui concerne le développement de mes en avec euh… la formation que je suis en train de suivre en ce moment ! Ce n'est pas une formation juste de deux , on va dire, professionnalisante …	FIFD
	C
ns de deux jours ?	CD
	I
e deux jours, j'ai plutôt monté des formations pour les agents pour développer leurs compétences, pour proposer ment des, des manques, hein, euh… Par exemple : j'ai monté un projet pour que les agents puissent faire une ements cliniques donc si vous voulez, donc quelque part, j'ai euh… accompagné euh… pour que cette formation	FIFD
	I
e mes besoins dans la grande majorité des cas ! Maintenant, personnellement j'exprime des besoins de formation, s voulez le savoir précisément ?	FIFD
	C
	CD

	I
me, euh…, (soupir)	EDE
es cas c'est nous qui exprimons les besoins, mais il est vrai que selon le projet d'établissement, les projets qu'il y il arrive qu'on nous impose, euh…, par exemple l'année dernière on a mis en place tout un tas de nouveaux ment imposé les formations pour savoir s'en servir, donc ça nous semblait logique quelque part, hein ! Mais sinon, us qui demandons ce qu'on a envie de demander. Maintenant on demande…, ça veut pas dire qu'on obtient !	FIFD
	I
	IRCD
	C
stion ? Pourquoi ?	CD
	I
ation qui me tenait à cœur et qu'on va développer ici et c'est un projet d'établissement et j'avais besoin d'une	FIFD
	C
rquoi ?	CD
	I
ne nouvelle compétence pour l'institution c'est-à-dire pour mieux développer la médiation animale sur le site avec …	OF
	I
	IQQ
tutionnelle que j'y aille, parce qu'il y avait un besoin personnel sur le projet personnalisé, et en fait ce n'est pas er bien au contraire j'adore aller en formation mais ce thème ne m'avait même pas effleuré l'esprit.	FIFD
	C
ation ?	CD
	I
	IRCD
	C
	CD

	I
aire le point sur ses pratiques, parce que c'est un temps où on se pose, même si on ne parle pas forcément de métier, on est obligé de se poser des questions sur les pratiques qu'on a et puis ça permet de faire une parenthèse et eau souffle.	MoF
	I
. je n'avais pas émis le besoin, c'est Madame Unetelle, à l'époque, qui me l'avait proposée, qui m'avait demandé uivre une formation d'éducation à la santé, puisqu'elle savait qu'à l'époque je faisais de l'éducation pour les ilà !	FIFD
	C
	CD
	I
départ euh …voilà ce n'étais pas, euh …, je n'en n'avais pas vu l'utilité, et puis elle m'a proposé, voilà, de faire	FIFD
e toute façon quand il faut faire des formations…	EP
	C
	CD
	I
est indispensable dans notre métier, (exclamation) de se mettre à jour de ses connaissances puisque le monde de la rapidement, donc euh … on ne peut pas rester sans formation plusieurs années d'affilé, d'ailleurs on …. an, je fais une formation, pour assurer, … le métier que j'assure actuellement.	FtI
	I
t pas une demande de ma part, puisque j'ai revérifié effectivement donc, c'était pour être référente en hygiène l'ai pas formulé mais vu la grandeur de l'établissement qu'on a, l'infirmière hygiéniste n'était pas forcément très oi ce qui me semblait important, heu …, c'était quand même d'avoir des connaissances me permettant d'évaluer, 'étais responsable, aussi, voilà !	FIFD
peu de quoi il en retournait, comprendre …, et puis bon j'ai apprécié cette formation-là aussi, parce que on était étérogène, avec aussi bien des ASH que des aides-soignantes que des infirmières que euh…, et euh… le fait que rogène, on avait tous des questionnements très spécifiques et ça j'ai beaucoup …, beaucoup apprécié	HP+

	Unité de sens
evient en premier quand vous repensez à cette formation ?	
	I
	EDE
vraiment véridiques, qui étaient vécues, auxquelles nous, on se sentait un peu impuissante et on ne trouve pas de c le partage d'expérience, on s'est dit : « ah ben tiens ! C'est vrai qu'on aurait pu faire ça », c'était vraiment un	SVPE
	C
en premier ?	CD
	I
	IRCD
	I
on du formateur, son écoute, son sens de l'écoute, sa façon de gérer le temps, les différentes interventions, les 'était quelqu'un qui était pour moi un vrai formateur…	PF
	C
	CD
	I
à l'écoute, je l'ai trouvé très intelligent dans sa manière d'écouter ce qui se disait et d'y répondre, il y a des te formation où les gens sont un peu moins intéressés, ou se mettent à rigoler, il arrivait toujours à rebondir sur ce er au sujet de la formation et puis c'était très intéressant, le sujet est très intéressant, présenté de façon ludique et	PgA
	I
est la qualité et le professionnalisme des intervenants ! En premier !	PF
	C
	CD
	I
orté la formation !	AFo

	I
s pas laquelle c’est,…(rire)	IQQ
	C
D’ailleurs vous venez presque d’en parler, qu’est-ce qui vous revient en premier quand vous repensez à une	CD
	I
ents où ça devient un peu plus personnel on va dire ! Comme c’est de la formation professionnelle, forcément ce qui ramène à des situations vécues et qu’on peut en discuter entre les participants, ça a déjà son intérêt,	SVPE
us qui est censé être un peu expert sur la question…	PF
	C
	CD
	I
de ces échanges-là ? Ce que je me souviens le plus, c’est une formation sur les soins palliatifs où il y avait une nt d’un autre établissement, on était venu à deux ou trois, et quasiment tous les autres gens présents appartenaient avaient eu une expérience dramatique, parce que un des personnels soignants avait été soigné en soins palliatifs elle avait travaillé. Donc forcément, vous vous imaginez bien que c’était un peu chargé émotionnellement. Voilà ! ment c’est un souvenir…	SVPE
	I
en premier ? La diversité de troubles psychiatriques finalement on ne tient pas compte de chaque particularité de euh… et des différences d’actions qu’il faut mener, des différentes pathologies. Là je ne pensais pas que de mener pouvait avoir des réactions tellement différentes, en fonction de la pathologie de chacun...	AFo
	C
ui vous revient en premier, c’est les questions du contenu de la formation, autre chose ?	CD
	I
a convivialité de la formation aussi, c’est vrai que c’est une formation… La convivialité : l’échange avec les rsonnel, le formateur c’était assez riche je trouve,	SVPE
ont un peu plus théoriques et	OF
qui ont permis quand même de présenter les choses quand même plus facilement et chacun a participé, a donné ce qu’il pensait euh …, ce qui est un peu difficile dans son quotidien d’où il travaille,	AgCom

au niveau humain, aussi.	Or
	C
	CD
	I
oilà !	VH
	C
z ?	CD
	I
ne sont pas aussi…	OF
ange aussi important !	PgA
	C
?	CD
	I
ue rencontre aussi les soignants vis-à-vis des pathologies, donc elles ont eu envie et besoin d'en discuter donc je ilà !	OF
	I
trice, d'ailleurs qui avait le même nom il me semble, la formatrice parce qu'elle avait une certaine personnalité !	PF
	I2
que moi je ne suis pas du tout déco etc… Elle donnait envie…	PF
	I
c'est vrai qu'elle donnait envie ! On était très motivée en rentrant de la formation, elle nous avait donné plein de nous laissait faire, elle nous donnait ses idées après, c'était très intéressant !	PgA
	C
rice d'abord !	CD
	I
va dire à l'aise !	SdS

elque chose qui me préoccupe, qui m'occupe l'esprit qui me préoccupe, on appelle ça la Maltraitance ou la	AFo
	C
mation, au groupe, qu'est-ce qui vous revient en premier ? Vous repensez à ces trois jours, qu'est-ce qui vous	CD
	I
e des expériences,	SVPE
rofessionnels, on va dire c'est ça qui était important, de différents horizons, de différentes maisons de retraites, ussi,	HP+
e sautait aux yeux parce que, on se sentait peut-être des anciens dans notre secteur, mais c'était surtout le partage ans le médico-social et dans le milieu hospitalier, voilà	SVPE
	I
que particulière ou celle que j'ai suivie l'année dernière ?	IQQ
	C
suivie l'année dernière avec nous ! Qu'est-ce qui vous en premier quand vous repensez à une formation ?	CD
	I
bien ciblée le Projet de Vie individualisé, c'était surtout le cas pratique on a pu faire dans les chambres des n EHPAD, donc ça c'était vraiment intéressant de pouvoir valider en direct les questionnaires qu'on venait tait effectivement pertinent au niveau des résidents, dans le cadre de cette formation ciblée, c'était, oui j'ai trouvé	PgA
	I
revient en premier ? La formation ne correspondait pas forcément à mes attentes. Bon, c'était plus un …, nté, euh … enfin, pas confronté euh…, Oh zut…	A
	C
problème !	CD
	I
h ! Zut !	EDE

	C
	CD
	I
	EDE
on attente ou dans mes besoins de formation, mais plus (+) par rapport aux agents, j'avais besoin plus d'exemples port à la formation animation, c'était aussi pour aider les équipes à comprendre ce qu'était la vie sociale dans un ent pour les personnes âgées dépendants.	BComp
c la personne qui a fait la formation et sa directrice puisque c'était une jeune… Enfin ! Une jeune formatrice en s, donc elle se faisait évaluer aussi par sa directrice,	PF
it peu à niveau et on a réexpliqué un petit peu quelle étaient nos attentes pour les prochaines formations…	A
	C
t en premier, quand vous repensez à cette formation, donc…	CRQ
	I
ort à son poste de travail, euh…	SCW
vec un public différent autour d'une table pour discuter d'une problématique enfin qui nous semble importante un du travail.	HP+
t parler du côté scolaire, on peut parler euh… Enfin voilà je sais pas ?	IQQ
	C
ire ?	CD
	I
nfin bon en tant que cadre maintenant c'est fait, mais je veux dire pour les personnes qui sont souvent dans le -soignantes des infirmières, pour elles c'est difficile de se retrouver autour d'une table assises, alors qu'elles sont voilà !	Pr
	C
e qui leur revient en premier à elles ?	CD
	I
ives donne la sensation de ne plus rien faire alors qu'en service le rythme est assez soutenu	MoF

	C
	CD
	I
alors que c’est important, enfin pour moi c’est important de prendre du recul !	SCW
	AFo
	I
me…: c’est le côté pratique, c’est-à-dire qu’on a pu l’illustrer à travers des euh… à travers des …, il y avait des, je il… voilà ! A travers, on nous avait affiché les, des positions de manutention, des positions de travail, par rapport fférentes charges qu’on porte et euh…, voilà ! Moi ce qui…, ce qui me percute beaucoup, c’est ce côté pratique ; n sûr la théorie était intéressante aussi ! Euh… C’est, euh… C’est surtout cette mise en application, cette pratique, … qui m’a beaucoup intéressé hein ! De prime abord ! Donc, après euh… C’est sûr que… On…	AFo
st ça aussi, c’est qu’après on puisse mettre en pratique nous au quotidien dans notre travail, au niveau du de la charge du travail comment, bien voilà, les mouvements à éviter etc…	BComp
	C
rime abord », sinon il y a quelque chose d’autre ?	CD
	I
éressante, mais c’est vrai que, moi, enfin moi.., c’est ce que je… c’est ce qu’on retient plus facilement !	PgA
ous projette, le côté pratique, c’est-à-dire que nous on va se projeter dans la vie professionnelle au quotidien, nfin ici, au travail, mais on avait élargi aussi dans d’autres domaines, notamment à la maison, comment se tement éviter certaines postures, euh…, etc… Donc, c’est dans ce sens que je trouve intéressant de pouvoir mettre	LVPVPée
	I
premier : c’est la compétence, je ne peux pas être seule à en juger, mais le dynamisme et le professionnalisme de faite cette formation. Il s’agissait d’un kinésithérapeute en l’occurrence, ses compétences, son enthousiasme, pour est chez lui, une passion. La passion de la physiologie, en tant qu’ancien kiné, et voilà !	PF
	C
en premier ?	CD
	I
nt en premier ! Parce que c’était positif pour moi, cette formation a été intéressante. Donc c’était positif !	MoF

	I
l'échange au sein du groupe avec la formatrice.	MoF
	C
ui, c'était les gestes d'urgence… Donc le groupe et la formatrice, les échanges ?	CD
	I
vec rigueur le programme de formation, mais avec de l'humour, et avec des choses qui faisait que c'était plus	PgA
	I
h… Ce qui m'a plu dans cette formation c'est de rencontrer des personnes d'autres établissements, même si on i rencontré des personnes d'autres établissements	HP+
	C
	CD
	I
quatre cinq ! Oui ! Dont deux personnes qui étaient dans le même établissement, en Alsace, je ne sais plus on était un petit groupe, mais il y a eu des échanges justement, ce qui m'a bien plu c'est de savoir à quel niveau ituait. Et puis on était aussi des établissements pas forcément comparables ! Donc c'est bien de voir comment ça que nous on avait par exemple plus de lits de médecine, par rapport à certains autres établissements, donc c'était es soins palliatifs, donc l'identitovigilance euh… Elle est complètement différente, hein ! Nous on a un service aucoup plus compliqué quand même à gérer la gestion des identités, on a plus de monde, plus de personnes ns un service où les admissions sont toujours programmées, les dossiers sont beaucoup plus suivis, plus carrés, et rreurs !	HP+
	I
sante, parce que je ne connaissais absolument rien, j'ai appris beaucoup de choses des différentes sortes s et bon c'est peut-être avec l'équipe que ça a bien marché, peut-être aussi avec les autres stagiaires, la formatrice. développé, c'est bien… J'étais contente de cette formation.	MoF
	I
en premier ? En premier : l'ambiance ! (rire) c'était l'ambiance qui était voilà on s'est pas… On s'est senti z libre pour pouvoir s'exprimer et du coup je pense qu'on apprend mieux ! Hein ! On ne se met pas des barrières, éorie et du coup il fallait quand même se lâcher un petit peu et la formatrice, elle nous a mis dans une ambiance oilà ! On n'était pas derrière notre petit carnet à gratter du papier et à faire que de la théorie, voilà !	MoF

	I
n… Et puis le groupe je pense que c'était vraiment un bon groupe on a bien accroché les unes avec les autres. Et e bonne communication, enfin, il y avait quand même je crois 4 ou 5 personnes qui faisaient parties d'une même e connaissaient déjà, euh… Et puis on était 3 ou 4 à être tout seul à venir d'un établissement autre, euh… Mais on nuiqué entre nous enfin je pense on avait des motivations relativement similaires, euh…	HP+
t en sorte de… Qu'on communique entre nous et il y avait beaucoup de mise en pratique, c'est vraiment une des s passé de temps à écrire voilà avec un papier un crayon, à écrire, et vraiment à faire entre deux sessions, il fallait groupe, on n'avait pas beaucoup de temps mais en même temps c'est, ça oblige à faire les choses quoi ! Et voilà ! vre de … pas la théorie, on n'a pas eu des heures sur les théories de …, les bienfaits de la musique, ou je ne sais omment faire concrètement mettre en place un atelier.	PgA
	I
e ou par rapport à une difficulté ?	IQQ
	C
ation qui a été suivie, qu'est-ce qui revient en premier ?	CD
	I
as ? Là c'est bien au moins ce qu'on nous a dit en formation sera applicable sur le terrain », c'est le côté pratico té pratique qui est mis en avant ! Donc après plus il y a de pratique plus (+), plus (+) c'est apprécié !	Pr
	C
uand vous repensez à une formation que vous avez suivie qu'est-ce qui vous revient en premier ?	CRQ
	I
de faire changer quelque chose, d'adhérer à une nouvelle organisation, de…, d'évoluer dans ses pratiques rer ses pratiques professionnelles, c'est un peu l'objectif d'une formation, de façon générale	A
	I2
nd je ressors d'une formation je suis emballée, prête à tout révolutionner dans la maison, mais c'est dur… !	CtQ2
	I
nation, on vient d'être informatisé, il y a une formation informatique, c'est difficile de faire évoluer les gens de les	ResC

ation, je vais vous poser la question :	C
dernière formation que vous avez suivie, quelle est la première chose qui vous revient ?	CRQ
	I
vous rappelez de votre dernière formation ?	IRCD
	I2
quoi ! Il y a tellement de choses qui reviennent dans ma tête que…, (rire)	Introsp2
	C
	CD
	I2
uestion qui revient	ReQ2
t je vais appliquer ?	Pr
	I
ère formation à laquelle j'ai participé, c'était un peu court, je suis restée sur ma faim, j'aurai approfondi un peu	CtQ
	C
dez par fin / faim ?	CD
	I
à mes attentes de départ pour appliquer…	A
	C
as suffisamment, suffisamment donné à manger ou vous n'aviez pas suffisamment…	CD
	I
onsistant par rapport aux attentes de départ.	A
	C
tôt péjoratif ?	CD
	I
forcément, je n'ai jamais fait de formation avec votre organisme !	IRCD

	C
d’IFOSEP !	CD
	I
ations que j’ai faites à l’extérieur de l’établissement…	IRCD
	I2
d’aller plus loin et de refaire, moi ça fait 26 ans que je suis ici et j’ai fait des formations, j’aurai aimé continuer s le problème c’est qu’on risque de retomber dans des formations et d’avoir à peu près la même chose les mêmes e trouver des formations qui vont plus…	CtQ2
	C
mande qui au départ,…	CD
	I2
ait ! Ce qu’on propose c’est toujours des généralités, on voudrait aller beaucoup plus loin, et à ce moment-là ment !	CtQ2
	I
plus de la formation continue, là !	A
	C
ormation que vous avez suivie ?	CD
	I
est dommage j’étais seule à y être allée, c’était une formation juridique, c’est dommage qu’il n’y a pas eu d’autres ment qui y ait participé, parce qu’il a fallu que je retransmette à tous les collaborateurs directs…	AFo
d’envoyer 3 ou 4 personnes de l’équipe de l’encadrement à la formation…	CtQ
	I
’attente, en fait, on avait demandé un outil pour euh… travailler sur le PVP, enfin, savoir comment le mettre en son, mais c’était surtout l’outil qu’on avait besoin, on l’a demandé ça a répondu à nos attentes, on est reparti on	AFo
	C
z à cette formation, vous pensez à l’outil ?	CD
	I
t.	BComp

	C
	CD
	I2
!	Pr
	I
en premier ? Toute suite là ce qui me reviendrait en premier, c'est, euh…, comment a été conduit la formation, par	PgA
	C
	CD
	I
…, de l'interactivité qu'il y avait deux formes pédagogiques différentes et que j'ai aidé à adhérer plus à l'une qu'à formateurs	PF
	C
ensemble ?	CD
	I
taient en même temps ensembles et l'après-midi il y avait des ateliers différents. Par rapport au contenu, etc… j'ai que l'autre	PF
	C
ient en premier, c'est quand même les apports du formateur ? et les formateurs ?	CD
	I
e à faire transmettre son savoir, je suis très, en fait, sensible à ça ! C'est pas juste restituer un savoir, c'est aussi chir, la dynamique du formateur, je trouve qui est importante	PgA
	I
oulez dire les formations de l'année dernière ?	IQQ
	C
vous-même vous avez suivie, qu'est-ce qui vous revient en premier ?	CD

	I
essante, je l'avais demandé donc, euh…, ça ne me paraissait pas euh… je n'ai pas été déçue du tout de cette ne c'est que je n'ai pas pu la suivre moi-même jusqu'au bout car j'étais malade sur la deuxième partie, alors bon si out ce qui est formation qui ont été imposés par l'établissement, bien puisqu'elles étaient en lien avec nos outils elles étaient utiles et nécessaires…	FIFD
	C
ent en premier quand vous y repensez ?	CD
	I
dispensables de toute façon, on n'aurait pas pu utiliser les outils sans en passer par là ! Sinon si je reprends une térieure que là j'ai demandée qui était sur la « gestion du temps », moi, ce qui me revenait en premier, c'était m'avait apporté. Cette formation m'a vraiment apporté des outils hyper importants dans mon quotidien et donc e et armée pour mon quotidien professionnel…	Or
	I
n, d'accord la dernière formation que j'ai suivie ? Euh …, bien je vais vous dire l'autre ! C'était bien, c'était fait du tutorat par rapport à un logiciel informatique on en avait réellement besoin pour le RH et ça c'est très bien	MoF
	C
ent en premier quand vous repensez à cette formation ?	CRQ
	I
mpétences, on a pu construire nos règles RH, ou une partie…	BComp
	I
moi là où je suis un peu déçue c'est que l'on a pas les moyens actuels de la mettre en place, parce que c'est un vrai rsonnalisé et c'était juste avant que l'on mette en place les travaux, du coup moi j'ai eu un vrai coup de cœur pour ens où je me suis dit : « oui, en effet, c'est complètement génial pour nos résidents », sauf qu'on est rentré en ire)	C+
	C
t en premier quand vous repensez à cette formation ?	CRQ
	I
? Je crois que c'est comme à peu près à chaque fois que je vais en formation, c'est les échanges qu'on a, d'un rce qu'on se rend compte que finalement qu'on s'occupe tous de personnes âgées, mais on travaille pas forcément urtant, on fait au mieux pour le bien être de la personne âgée. A chaque fois c'est quelque chose qui m'épate	SVPE

	C
	CD
	I
levrait avoir, euh, comment vous expliquer ? Moi je viens du sport, un match de rugby, une compétition de gym voulez ? C'est toujours pareil ! C'est chronométré, il y a des enchaînements, il y a un début, il y a une fin, aires qui sont un peu différents, je veux dire un gymnase reste un gymnase, un terrain de rugby ça reste un terrain nnis un terrain de tennis, c'est à peu près pareil, je veux dire c'est relativement homogène, à part le fait qu'on a	Pers
est le même ! Ce sont des personnes âgées et finalement on se rend compte que, de par l'équipe qui travaille, la …, finalement on ne travaille pas pareil ! Et pourtant tout ce qui revient en bouche c'est, mais on essaye de faire ur la personne âgée.	RBV
	C
pte à travers les échanges…	CD
	I
	IRCD
	I
nges très intéressants avec les personnes qui ne sont pas spécialement dans le domaine médical, voilà …	SVPE
s qui étaient, euh…, il y avait une dame retraitée, euh… qui travaillait dans une association et il y avait des jeunes nt sur Strasbourg, dans un milieu très particulier, elle prenait en charge les péripatéticiennes, et elles travaillaient mations que l'on peut donner, l'éducation à la santé pour des patients en précarité, voilà, c'était des échanges très	HP+
ui étaient des personnes aussi euh …, voilà, qui avaient des formations universitaires, l'ouverture d'esprit et qui, cation pas sur un ton professoral et figé, c'était vraiment du vécu, (rire) voilà …	PF
	I
, c'était le lieu où on s'est, (rire) pas forcément le contenu de la formation, mais le lieu où on s'est retrouvé, parce e « Là-bas » qui nous avait mis à disposition, une des salles du conseil municipal. Et c'est un bel endroit, c'était euh…	SCW
ié, c'était les supports d'entretien qu'on avait, enfin les supports de … qu'on a eu en fin de formation, qui étaient et puis le fait que ce soit qui soit hors de l'établissement c'est-à-dire que, bon, c'était en intra parce que c'est c'était vraiment très proche du lieu de travail, mais, euh… Voilà ! On était quand même euh… dans un lieu un n se rencontrait, on n'avait pas nos tenus, on était…, on était un peu tous à égalité, voilà, donc, c'est ça qui m'a nu, maintenant je ne saurai plus vous dire tout-à-fait, exactement tout le contenu de la formation, mais euh…	MoF

	Unité de sens
cord avec les autres personnes présentes à ce stage ? Pourquoi ?	
	I
e qu'on était de plusieurs établissements vraiment variés, enfin la formation était vraiment sur la formation us d'établissement EHPAD, mais d'établissements publics plus ou moins grands, soit privé, ça changeait… Et du ce d'être d'un établissement où on a beaucoup de moyens derrière, et où on pouvait mettre d'autres choses en ment qui était quand même petit donc, ce n'était pas du tout la même prise en charge par rapport à d'autres du tout la même façon de voir les choses.	HP-
	C
t à cette diversité vous avez senti une certaine forme de désaccord ?	CD
	I
orme de désaccord et après ça pouvait sur certains points ça se complétait, mais sur d'autres pas du tout.	HP+
	I
pense qu'il y avait des personnes qui ont trouvé que c'était trop long par rapport à la formation générale, des que c'était trop long	HP-
cable, que ce qu'on nous montrait n'était pas applicable.	A
semble, oui !	HP+
uelques moments de désaccord mais qu'on retrouve dans toutes les formations en fonction des personnes qui ons.	DES
	C
quand même au niveau de l'accord par rapport à cette formation ?	CD
	I
quitter, par après, parce qu'on est de deux établissements différents et qu'on n'avait pas l'opportunité de se	IRCD

	C
elque chose pour que au début, non et à la fin quand même ? Juste à la fin ?	CD
	I
lurée on pouvait parler entre nous hein ! Est-ce qu'on est bien, est-ce qu'on n'est pas bien, comment ça se passe, mais c'est souvent comme ça dans les formations, il y a des gens qui ont du mal à rester assis par exemple ou	MoF
formation en générale donc ils ont assez souvent un compte rendu négatif de la formation, voilà !	JVFo
	C
ites, c'est que finalement pendant la formation, il n'y avait pas forcément d'accord ? Mais juste avant la fin de la même un rassemblement ?	CD
	I
	IRCD
in ! Je pense ! Parce que c'était le dernier moment où on allait se rencontrer donc il y a un peu plus de choses qui s rapidement parce qu'on va se quitter, est-ce que c'était bien, qu'est-ce que tu en as pensé ? Et toi ?... Et puis je ment-là, parce qu'on remplissait la fiche d'évaluation, je crois que chacun a pu s'exprimer aussi sur ce qu'il en r exemple, je disais à ma collègue, moi je dis bien que je suis très contente, et bien moi un peu moins, c'est à ce oir une discussion entre les participants.	MoF
	I
équipe et j'ai retrouvé des personnes avec lesquelles je travaille, sans que ce soit les mêmes, mais ce sont les ec qui j'interviens dans l'établissement chaque jour.	HP+
riences similaires, On a partagé des vécus similaires	SVPE
	I
es personnes partagent une expérience, on ne peut pas être d'accord ou pas d'accord, c'est un vécu donc c'est éventuellement discuter de la réaction, mais euh… De comment analyser la chose ! Mais quand les gens pas dire que je ne suis pas d'accord avec ce qu'ils ont vécu ! (rires)	SVPE
	I
n particulier ?	IQQ
	C
tion ; comment vous, donc je pose la question avec l'accord, avez-vous été en accord ? Bizarre ?	CD

	I
rmet beaucoup de réponses !	EDE
	C
s vôtres !	CD
	I
ompliqué !	EDC
être en accord justement par rapport à ce que je vous disais, par rapport à cet échange et ce … On avait vraiment avoir envie d'avancer ensemble, donc en accord par rapport à ça oui !	SVPE
	C
ous ressenti que vous étiez soudé ?	CD
	I
vie d'avancer, de chercher des solutions ensembles, et puis on l'a dit : l'envie de travailler en équipe, donc voilà !	EP
mportant, un travail pluridisciplinaire, euh… Pour avancer tous dans la même direction.	AFo
e je pourrai vous dire de plus par rapport à l'accord avec mes collègues…	EDE
	I
Il y avait des animatrices, des agents aussi, des gouvernantes, le groupe était bon, enfin … Il y avait des échanges, articulier.	HP+
	I2
contact avec la gouvernante d'"Ailleurs".	Renc
	I
e je suis une personne qui a des facilités de prise de parole, déjà ça m'a permis d'être à l'aise avec tout le monde, ir été le seul homme, ce qui était peut-être une autre manière de voir les choses dans ce monde…	Pers
ravail du côté d'une femme est différent que du côté d'un homme, mais je dirais que c'était vraiment un bon ça c'est dû je dirai à l'ancienneté à beaucoup de choses hein !	HP+
vi déjà, beaucoup, beaucoup, de formations continues ! Donc moi je suis à l'aise dans n'importe quelle formation oi !	SdS

	I
ne connivence, on exerce dans les mêmes milieux professionnels et il y a une connivence et une similitude des un grand espace de partage, hein ! Il y a beaucoup de dialogue et beaucoup d'échanges d'expériences.	SVPE
	C
?	CD
	I
vence, une communion, enfin le mot est peut-être trop fort !	VH
suite toute une dynamique de groupe qui s'installe, parce que c'est des gens qui partagent la même problématique s avec des besoins un peu plus différenciés dans cette formation parce qu'ils ont des …, ils ont souvent pressés ettre en place tel ou tel projet, donc c'est quand même un peu institutionnel de venir en formation, d'envoyer telle nnes vont rentrer en formation en traînant un peu les pieds, et ce n'est pas forcément leur projet à eux, c'est la alors on y adhère plus ou moins bien, mais la formation, c'est un moyen d'adhérer à un projet institutionnel, il us voulez mettre en place des projets, si c'est bien ciblé, si le personnel n'est pas bien formé, c'est vraiment un s projets.	FIFD
	I
n fait, c'est un échange, c'est un partage euh…	SVPE
moi étant cadre de santé, je suis pour ce projet de vie social en EHPAD et les aides-soignantes sont : on a déjà encore nous donner du travail encore supplémentaire, on n'est pas assez ! Enfin voilà ! Il y avait une petite dans le cadre de cette formation…	ResC
	I
uh…? (rires) Je ne comprends pas très bien cette question ? Alors quand vous dites en accord : c'est par rapport à	IQQ
	C
sentes à ce stage dans la situation de formation, est ce que vous étiez en accord avec les autres ?	CRQ
	I
l n'y a pas de désaccord ! Je …, donc, voilà ! Oui !	DES
is pas si vous parlez de l'ensemble du groupe de…, de… de…, ce moment de formation ou est-ce que peut-être théorique ? Je sais pas !	EDC

! Il y a un accord, voilà ! Après, est-ce qu'il y a un point particulier que vous voulez que je développe ou est-ce	DES
	C
omment vous ressentez la possibilité d'un accord dans un groupe de formation ?	CD
	I
climat de…, de …, de formation ?	IQQ
	C
	CD
	I
'est qu'on était, on était …, avec entre guillemets, les personnes administratifs ! hein ! Donc, c'est pas c'est vrai 'on était à peu près au même niveau, on est là pour apprendre, on n'est pas si vous voulez, je pense que ça aurait pe de soignants, par exemple, hein !	HP+
la plupart, on, euh…, eu cette formation là, dans le cadre de leur euh… enfin de leur formation sur l'aide-in ! Donc certaines charges à porter par rapport aux patients, par exemple je pense aux aides-soignantes ? Donc coup, finalement on se sent, voilà ! On est …, on est bien en accord, il n'y a pas eu de désaccord…	HP+
	I
eu l'air de faire l'unanimité auprès de mes collègues en cours de stage, et ensuite après on en a discuté toutes s et toutes en accord.	MoF
	C
peu plus de cet accord ?	CD
	I
ns positif, nous avions été très satisfaites, je crois qu'il n'y a rien d'autre à dire ! Oui, en accord il y avait aussi nsieur a pu faire régner une bonne collaboration, entre les intervenants et entre les stagiaires.	PgA
	I
s questions ? Par rapport à la qualité de la formation ? J'ai le souvenir de quelque chose d'assez euh… , d'assez groupe ! Oui, c'est ça d'une cohérence au sein de, dans la façon d'être et de participer, de recevoir cette formation nt choisie !	MoF
	C
choisi, ça c'est bien passée ? A cause de cette ambiance et…	CD

	I
ça peut épargner des soucis, ça ne répond pas directement à nos priorités professionnelles et à ce qu'on demande n apport en tant qu'adulte civiquement important quoi ! Les soins et les premiers secours c'était ça je pense !	LVPVPée
	I
	IQQ
	C
! Avez-vous été en accord avec les personnes présentes à ce stage ?	CD
	I
	IRCD
	C
	CD
	I
eu des échanges sur les différentes façons de fonctionner dans nos établissements et je me voyais mal être en m'expliquaient comment elles, elles faisaient ! J'expliquai moi, ma …	SVPE
	Z
e moi j'y allais aussi pour enrichir mes connaissances sur l'identitovigilance, donc oui, j'étais en accord avec les	Or
	I2
vous me disiez que je pouvais poser les questions que je voulais ? Jusqu'alors je ne vois pas les questions que	IQQ2
	I
ord de toute façon ! Je suis toujours d'accord avec les autres, peut-être quelques fois…	Pers
	C
n ? Est-ce que vous avez été en accord avec les autres et pourquoi ?	CD
	I
e dirigeait vers le même objectif, on essayait de trouver parce que,	MoF

que, elle nous a fait faire des situations et on a réfléchit ensemble comment faire, et ça je trouvais que je fais ça », l'autre disait : « non, moi je fais plutôt ça ! » pourquoi, on expliquait un peu notre fonctionnement de	PgA
	EDE
	I
	IRCD
	C
	CD
	I
narrage, on a fait tout de suite un tour de table, euh… original et euh… ça nous a permis…	MoF
	C
	CD
	I
e tout de suite de la musicothérapie, euh… En utilisant les instruments, euh… Donc tout de suite on a était dans tout petit groupe aussi, je pense que ça joue aussi…	MoF
	I
s, on était tous là à peu près pour la même raison, il n'y a pas eu de désaccord, en même temps il n'y avait pas trop e en désaccord, on était tous novice face à …, face à la formation on n'était pas du tout, aucune de nous n'était même niveau je veux dire …	DES
	I
	IRCD
	C
	CD
	I
cadres administratifs et des cadres de santé, euh… Je me suis dit que c'est dommage que le directeur n'était pas ce que ce que je retransmets il y a toujours un risque de déformation, c'était toujours mieux qu'on l'entende on, que par quelqu'un qui retransmet, mais autrement j'étais en accord, mais je serai bien encore resté deux jours	MoF

	C
rriez dire au sujet de cet accord, qu'est-ce que vous entendez par là !	CD
	I
	IQQ
	C
.	CD
	I
ions, ça va avec ma philosophie de pensée, dans l'organisation du travail	Afo
	C
résentes au stage ?	CD
	I
s avions tous à peu près les mêmes demandes, la même situation professionnelle, c'est dans toute la France	HP+
	I
	DES
	C
	CD
	I
parce que chacun pouvait donner son point de vue, donc certaines … Certaines, enfin c'était plutôt d'autres qui accord avec l'idée, euh…, de mettre un…, il y avait une crainte que le projet de vie personnalisé ne se mette pas énergie utilisée pour rien. Que ça n'aboutisse pas que euh… le	MoF
	I2
à rien.	AFo
	C
…, ça veut dire que vous n'étiez pas en accord avec elles ?	CD
	I
oi je pense, euh…, bien voilà ! Moi je suis plutôt positive, donc je me dis que quand on met en route, je ne me dis tir et je me dis qu'il va aboutir. Donc dans ce sens-là, et bien voilà, mais il y avait euh…, c'est surtout une Qui se disait que ça n'allait pas fonctionner, voilà ! Mais sinon, de manière générale, j'étais plutôt bon en accord emble. Il y avait des craintes de certaines personnes on va dire …	HP

	I
autres qui ont suivi la formation ? Je me suis pas trop posé la question à vrai dire ! Oui, en accord, euh…, on était aller,	DES
gnantes qu'ont pas trop compris certaines choses, parce que quelquefois ça, ça partait un peu dans des euh… des peut-être pas entendu depuis longtemps, notamment la pyramide, euh…, tout ce qui concerne la pyramide, des ans la Constitution et des choses comme ça ! Donc, euh… il y a des aides-soignantes avec qui j'ai un peu discuté, pour elles, bon…	HP-
cément discuté plus que ça, après…	DES
	I
nbêté pour vous répondre parce que comme, dans ma tête j'ai plusieurs formations, pour celle de l'année dernière, e en entier, oui, on était en accord, de toute façon, on était plus spectateur qu'acteur…	PgA
	C
aux logiciels ?	CD
	I
	IRCD
	C
	CD
	I
massive. Celle où j'ai pas pu aller dans la deuxième partie parce que j'étais malade, euh…, bon on prend en ersonnes avec, vraiment, des obésités morbides et donc on avait demandé cette formation, j'avais demandé cette mme je vous disais, très satisfaite et l'ensemble de l'auditoire aussi, donc on était en accord, mais comme on était per, c'était différent. Par contre si je reviens sur les formations informatiques : il y en a certaines qui se sont bien en particulier, qui c'est très, très, mal passée, parce que le formateur était nul ! Excusez-moi d'être un peu vive ! formateur n'avait aucune méthode ! Ils étaient en plus, ce qui est, à mon avis, mortel dans une formation, ils nous nous étions une petite dizaine, hein ! Autour des ordi, et en fait, au lieu de suivre un fil conducteur, pour point 2, point 3, euh…, ils répondaient comme ça aux questions, euh…, qui surgissaient mais pendant ce temps-là continuait, alors celle qui posait une question, bien, elle était prise toute seule par un autre formateur pour régler ait pu peut-être intéresser les autres et franchement la méthode employée, la méthode pédagogique employée était nformé nos responsables pour dire il ne faut plus jamais refaire ce procédé parce que on avait encore plein de core être formées, et on disait, s'ils utilisent la même méthode ça va être catastrophique, bien donc voilà, on va ement !	PgA

	C
éthode avec l'organisme ?	CD
	I
fallait qu'un seul formateur, au moins comme ça il n'y aura pas un qui va former, former et informer les gens, et une personne toute seule, euh… parler d'autres choses, et donc, c'est ce qu'ils ont fait, pour résumer la chose, ils ura le formateur » qui était lui, euh… beaucoup plus à même de le faire qui s'en est chargé pour la suite.	PgA
	I
ob, alors on était en accord, on a négocié nos règles et puis on les a appliquées….	DES
	C
gles pendant la formation…	CD
	I
ce qui était bien au départ c'est prendre en main un logiciel en fait on a dévié sur plein de cas en particulier et qui en interne et puis après à faire remonter à notre fondation et du coup ça a été super riche et du coup on a pris rmation plusieurs fois et donc un bilan une fois par an de remise en main du logiciel.	MoF
	C
nt provoqué cela ?	CD
	I
	BComp
	C
ais par rapport à cette formation et qu'après ça a permis justement d'évoquer des cas qui vous ont fait remonter	CD
	I
it, on n'était pas nombreux, puisqu'on n'est pas beaucoup de cadre, nous étions tous les cadres à négocier avec un nt compétent.	PgA
	C
vec les autres personnes présentes à ce stage, pourquoi ?	CRQ

	I
urtout avec une personne qui s'occupe de la RH, c'était on a pu confronter nos pratiques et harmoniser nos plus de cohérence dans le groupe. C'est réellement par rapport à ça ! Le but du jeu…	HP+
	C
groupe ?	CD
	I
cadrement, on était quatre et en fait ça nous a permis réellement d'harmoniser et de se dire nos règles de en !	Ha
	I
avions un désaccord avec une personne, mais ça, ça n'a pas d'importance, puisque c'est : « Etes -vous en en général on est quand même euh….	DES
	C
ec cette personne ?	CD
	I
me rappelle plus trop, je me rappelle plus trop, mais il me semble que c'était quand même un problème vous savez tre l'ASH et la soignante, l'animateur, le cadre, il y avait quelque chose dans ce genre-là ! Parce qu'on lui disait, ravaille tous dans le même sens, bien qu'on soit cadre, euh…, infirmière, donc notre préoccupation ça devrait être e rappelle qu'il y a avait un truc dans ce genre-là ! Mais autrement, non, on était quand même relativement fallait qu'on ait des pratiques pas homogènes, c'est pas ça ! Mais plutôt uniforme dans les équipes, pour qu'il n'y résident, ainsi on a une prise en charge qui est optimale de cette manière-là, il faudrait qu'elle soit notée pour que la même chose et ça on était quand même bien d'accord, après je suis pas sure que tout le monde arrive à le faire,	MoF
	I
e des travaux pratiques, bon maintenant, je ne me souviens plus trop, je n'ai pas revu les cours depuis et ce qu'on …	PgA
	C
t en premier ? Quoi ?	CD
	I
avaux pratiques qu'on avait fait. (Déranger par le téléphone). Des mises en situation, on avait fait des travaux uation, mais, alors, voilà, euh…, on s'était rendu dans des …, je sais qu'on était allé dans des lieux où on donne à tout public sur l'éducation et on était allé voir qu'est-ce qu'ils utilisaient comme support pour, euh…, les ersonnes et les tout-venants et qui viennent pour chercher des informations sur les thèmes de santé public …	PgA

	C
j’avais pris la troisième question, avez-vous été en accord avec les autres personnes présentes à ce stage et	CD
	I
uoi ?	IQQ
	C
r rapport au partage, par rapport au vécu de cette formation	CD
	I
échangeait sur le contenu de la formation, sur les outils utilisés et les outils proposés, euh…, c’était quelque même avis et tout à fait positif, voilà, euh…, c’est un peu le souvenir que j’en ai, comme ça, oui c’est ça …	MoF
	I
s en accord ? En fait, on a …, c’était pas un débat la formation, donc euh…, on a plus (+) eu le …, on a plus (+) es, donc on n’a pas forcément été en désaccord sur quelque chose, je veux dire. Après, c’était plus dans e en application de ce qu’il fallait faire, hein ! Euh…, les responsabilités de chacun, tout ça ! Mais autrement npression d’avoir été en désaccord, non ! Non, je ne me souviens pas en tout cas !	DES

	Unité de sens
nt au sujet du formateur ?	
	I
carré avec son sujet et elle était ouverte à toute situation possible,	PF
iment à l'aise avec elle, et oui, plutôt en accord.	SdS
	I
c lui, et là ce n'est pas au même niveau !	PF
	C
	CD
	I
ntéressant et comme je vous l'ai dit tout à l'heure, super compétent dans sa façon de faire et super pédagogue,	PF
	I
eil ! En fait nous étions tous des gens du terrain. Je reviens peut-être là-dessus !.... En fait, ils ont pu nous -mêmes, ils ont eu… pas le même vécu, mais dans leur profession, comment je peux m'exprimer ? Un vécu, si, ment.	PF
	I
arrivé de ne pas être d'accord ? Oui, ça m'est arrivé !	Introsp
	C
vous plait ?	CD
	I
hiatre qui était intervenu, sur une formation tabaco, qui…	OF
j'étais pas intéressée par ce qu'il disait, je n'étais pas d'accord avec l'intérêt de ce qu'il présentait ! Parce que il était venu nous parler du cannabis,	PF

é de ce qu'il en était des enjeux de la consommation, je sais pas, d'un point de vue psychodynamique ou autre, on a juste eu comment ils fument, à quel âge, quels sont les effets, du point de vue du cerveau du cannabis, mais laires rencontrées… On a rien appris…	PgA
	C
ontrées…	CD
	I
er, je sais pas : d'un cas clinique de quelqu'un qui fume, d'un fumeur de joints invétéré, il aurait pu nous parler de en est arrivé là ! Qu'est-ce que ça lui a apporté ? Qu'est-ce que ça peut venir colmater ou pas ?	A
	C
fronter…	CD
	I
st resté comme une chose en 2D, ça aurait pu prendre plus d'ampleur, quoi !	CtQ
	C
nsions, ça aurait pu prendre plus d'ampleur, je répète, parce que c'est important ce que vous me dites !	CD
ormations particulières, car vous m'avez parlé de certaines formations, maintenant on élargit un petit peu, tout le !	CD
	I
e que ça a été un tout. Euh… Il faisait partie de l'échange, je pense que si, s'il n'avait pas été à même de répondre, anges, la formation ne se serait pas passée de façon aussi conviviale comme je disais, c'est lui qui, finalement, a n au sein du groupe !	PF
aisait écho par rapport à des situations vécues et donc l'échange pouvait s'établir de cette façon-là ! Je pense que mportant dans une formation de ce type pour qu'on puisse vraiment discuter de tout ce qui nous touche…	SVPE
	C
	CD

	I
raiment la base de tout ce qui nous touche, tout dans le monde la communication, donc s'il n'y a pas d'échanges il tion il n'y a pas de communication humaine, et s'il n'y a pas de relation humaine, c'est un peu compliquer de mis ! De vivre tout simplement ! Voilà !	VH
	I
le nous a enseigné, formé était tout à fait dans le sujet, la thématique, oui dans sa façon de nous former, enfin de	PF
ue.	EP
	I
, donc la première formatrice était une infirmière IDE puis le deuxième, j'ai rencontré quelqu'un que j'ai connu il tre lieu de travail, on s'est rappelé nos souvenirs et c'est vrai que c'était très très agréable ce contact, et on s'est assées il y a à peu près trente ans. On était en psychiatrie, où j'avais fait un passage pendant ma carrière, c'est là deuxième formateur, donc que je connaissais très bien !	TPS
	C
et de la formation, c'était…	DC
	I
, toutes les deux personnes maîtrisaient leur sujet, hein ! ça il n'y a pas photos hein ! Toutes les deux personnes urtout l'infirmière, je trouve qu'elle avait, malgré qu'elle soit formatrice, elle a un grand esprit d'ouverture, ai qu'on sent que c'est quelqu'un du terrain, qui était dans le terrain, et en même temps quelqu'un qui, comment i les autres appréciations du personnel, de voir comment on a vécu cette formation, de comment on est dans nos ui n'était pas figé dans ses feuilles par exemple.	PF
	C
Que voulez-vous dire quand vous dites : « malgré que le formateur, bien que c'était un formateur… » ça veut dire ser ?	CD
	I
ormatrice dans un centre de formation, c'est quelqu'un du terrain, donc c'est quelqu'un qui connaît, c'est pas i de hautes études universitaires ou autre, qui a travaillé tout simplement sur le terrain, je dirai que c'est très très rtaines situations du terrain.	PF
	C
ait que la formatrice soit du terrain, c'est important ?	CD

	I
Et c’est quelqu’un qui n’avait pas forcément besoin d’un support écrit, elle avait peut-être un support pour avoir ait pas besoin de son support pour lire, pour exposer son truc, c’est vrai que c’était, c’est un partage d’expériences. comment ça se passe. C’est sûr qu’elle avait une trame de travail ce qui est normal, mais on pouvait partager, elle s avoir à nous forcer à écouter son texte. Ça je trouve que c’est très important !	PF
on sentait vraiment qu’il était dans son élément, c’est quelque chose qu’il aimait faire et qu’il a permis aussi de sage, je dirai peut-être plus tard ce que cela peut induire	PF
	C
!	CD
	I
est que de tout façon, comme je vous l’ai dit tout-à-l’ heure je suis en formation actuellement, dès janvier, je vais er-massage en place dans le service où je travaille.	AFo
	C
envie !	CD
	I
de dans ma VAE, et en même temps ça me donne envie de le mettre en place !	IRCD
	I
rd qui me vient comme ça à l’esprit, euh…, ce n’est pas le terme que j’emploierai…	DT
si c’est quelqu’un qui n’a pas de charisme, c’est déjà arrivé dans une formation que j’ai suivie, et bien ça tombe en vous avez un discours qui est aseptisé…, on fait pas participer les gens, alors certains participent trop, parce artés dans la discussion, mais quand même quand le contact ne s’établit pas, qu’on voit qu’au bout d’une demi- er jour (soupir) ça ne vous branche pas, on peut dire que ça va être des formations raplaplapla et voilà ! Donc le , c’est l’ouverture d’esprit du formateur et c’est hyper important ! Ça je pense que c’est une donnée qui passe les institutions de formation et dans les organismes de formation, moi qui en ai suivi quand même pas mal, je hyper important ! C’est 90% de la réussite, parce que avec le même contenu, un message qui passe mal, c’est un tout ! Et c’est hyper important d’avoir quelqu’un qui fait vivre son truc, être motivé pour cette formation-là, qui e faire passer quelque chose, c’est pas toujours le cas !	PF

	I
uh… Bon c’est comme je vous l’ai dit tout à l’heure j’étais une jeune professionnelle qui euh… N’était peut-être port à, elle n’avait peut-être pas compris toutes nos attentes, elle n’avait peut-être pas bien compris les personnes qui font cette demande de formation, sinon euh… Oui ! Enfin … Oui !	PF
	C
	CD
	I
elle expliquait aux aides-soignantes c’était ce que j’attendais d’elle par rapport à cette formation : Oui !	AFo
	I
me souviens, alors c’était un formateur qui avait des cheveux longs (sourire) Alors, nous ce qu’on avait bien e qu’à la fin, il nous a remis un petit questionnaire, donc euh…, moi je …, après on en a un petit peu parlé avec qui en était sorti, c’est euh…Et bien déjà, c’était…, le.., la formation était bien dispensée hein ! Donc, l’objectif ’ai trouvé que… et puis on… On avait appris des choses, c’est là le côté pratique, qu’on aurait pas pensé à mettre eux m’exprimer ainsi ! Et, et je pense que dans ce sens-là, c’est oui il y a eu un accord euh…, ça c’est bien passé le but de la formation était acquis hein !	PF
	I
qui a su insuffler cette bonne entente et cette dynamique de groupe, il a très bien su, il était très compétent, Créer une dynamique de groupe.	PF
	I
en ça en tête, l’impression de s’être bien compris, voilà ! L’impression de s’être bien compris, de s’être bien s pas si…	Renc
	I
	IRCD
	C
	CD
	I
nateur m’apportait, et bien des bases sur l’identitovigilance, il m’a apporté des exemples concrets des façons de uments, oui ! oui ! J’étais en accord !	PF

c’est des choses, après je fais le tri, je suis en accord, mais après je réadapte à la sauce « d’ici », quoi ! Entre prends ce qu’on peut m’apporter et je traduis avec notre fonctionnement à nous.	BComp
	C
	CD
	I2
t ne pas être d’accord ?	DES
	I
al à comprendre aussi ! Quand on va quand même en formation, on y va pour avoir des…	DES
	I2
a ensuite utiliser, qu’on va utiliser à bon escient ! Donc être en désaccord, ça voudrait dire qu’on pourrait faire ces qu’on a eu et qui ne sont pas en accord avec ce qu’il nous dit ! ça doit être cela être en désaccord ?	DES
	C
	CD
	I
niveau des techniques de soins ? Non ?	CD
e qu’après selon les différentes techniques de soins, on peut avoir des désaccords sur la façon de …, enfin moi je ive, mais bon après au niveau des soignants, il y a peut-être des désaccords sur les façons de, de procéder ou …	DES
	I2
	Mystérieux
	I
ccord … Puisqu’il nous apprend quelque chose, donc on a besoin de lui, donc je vois pas pourquoi…	DES
	C
	CD
	I
s pas eu cette formation, j’aurai réagi différemment après, et on me l’a fait remarquer !	C+

Alzheimer, ça fait plus d'un an ½ qu'elle est dans un EHPAD comme ça, et je ne savais pas du tout comment la fait cette formation, je vais dans son sens, je lui dis : « raconte-moi ci, raconte-moi ça ! » et c'est ma grande sœur, it : « ça se voit que tu as fait ta formation, tu sais mieux la prendre, tu sais mieux la comprendre, tu sais mieux ux t'occuper d'elle ».	AFo
	C
fait d'entendre ça ?	CD
	I
	EP
ervi à quelque chose.	AFo
	C
	CD
	I
prendre : une personne comme ça, on ne sait pas trop, s'il faut lui dire non, et en fait il faut aller dans son sens, il aut… Pas la bloquer ! Au contraire, il faut lui faire continuer son histoire.	BComp
	C
ous a félicitée, votre sœur aînée vous a félicité en disant : « tu sais la prendre tu l'accompagnes mieux » qu'est-ce ?	CD
	I
joie, je me suis dit au moins ça m'a servi à quelque chose.	EP
mais, celle-là m'a vraiment servi particulièrement et c'est pour ça aussi que je l'avais demandée, parce que e comme ça ici, j'y vais pas souvent, mais ma Maman je l'a vois plus souvent que ces personnes là	LVPVPée
	I2
peut faire peur !	IRCD2
	I
	IRCD

	I2
ci la formation, mais là où je l'avais faite, j'avais appris beaucoup de choses parce que, au départ moi j'avais peur qu'un qui était tout de suite colérique, qui agressait et en fait ça dépend, il y en a comme ça mais ça peut ce aussi ! C'est peut-être pas que Alzheimer, il y a pleins de maladies dans Alzheimer, c'est ça aussi !	BComp
	I
entée comme les autres ! (rire)	IRCD
	C
	CD
	I
i arrive assez professeur et qui mettent une distance, et euh… qui se présentent d'abord un petit peu comme à ppelle Madame ou Monsieur, alors j'ai tel diplôme, et j'ai ça ça et ça ! » ou alors ils donnent des petits papiers et s tout de suite ça met un … un décalage entre celui qui donne la leçon ! Et ceux qui apprennent. Alors que là elle et je pense que ça a tout de suite permis de faire une cohésion de groupe comme ça! C'est comme ça avec euh…, dire ce qu'on pensait ce qu'on attendait de cette formation...	PgA
	I
fois, il n'y a pas trop de raison d'être en désaccord, quoi ! On était en accord dans le sens où on mettant s idées qu'elle nous a données, bien on ne les utilise pas forcément toutes, hein ! Je veux dire… Enfin je ne vois désaccord en fait !	DES
	C
	CD
	I
pas quel désaccord on pourrait avoir avec elle, parce que nous on y connaissait rien, nous on la croit !	DES
que on se rend bien compte des effets bénéfiques, donc voilà !	Pr
	I
différents, c'était des juristes, ils étaient très complémentaires	PF
	I
nt	IRCD

	C
	CD
	I
	IQQ
	C
à cet accord ?	CD
	I
vue sur le PVP, elle nous expliquait comment mettre en place le PVP alors c'était le Projet de Vie Personnalisé, ettre en place, à quoi réfléchir, voilà ! C'était pas … elle orientait notre travail, donc si il n'y avait pas vraiment à C'était pas ... même pas non plus ce qu'a présenté le formateur, hein ! C'était plutôt sur comment allait se mettre que d'autres n'étaient pas en accord. Sinon c'était vraiment une discussion, c'était un outil qu'on préparait vait pas à être, euh…? Enfin, il n'y avait pas de désaccord à avoir…! C'était plutôt… C'était une réflexion ne fabrication de l'outil.	PgA
	I2
it travailler en groupe pour mettre en place justement le projet de vie, on l'a écrit, on a fait les… les documents de t fait avec elle. Donc elle nous aiguillé pour arriver à, elle nous a amené la réflexion pour euh… mettre en place le les documents qu'on a utilisés à récolter les informations du résident pour mettre le projet de vie en place	PgA2
	I
répondu un peu à nos interrogations ! Oui ! J'étais en accord avec les formateurs ! Oui, oui, ça été enrichissant, formation enrichissante…	Or
	I
Parce que là, c'était hyper brouillon, euh…, on ne savait pas… il n'y avait pas de fil conducteur !	PgA
	I
	IRCD
	C
	CD

	I
globalement oui, parce que qu'en fait quand il était …quand il… on coinçait sur une question très technique, il on et il nous la redonnait. Il mobilisait ses ressources pour pouvoir nous répondre à nous…	PF
	C
z ?	CD
	I
art c'était folklorique la formation, bon bien, euh… Au début c'était tout le monde est beau, tout le monde est ça la plupart du temps et puis, des exceptions ça n'existent pas et en fait le but du jeu, comme je suis un peu e je lui ai démontré que, c'était pas possible que des exceptions, c'est vrai qu'on en a plein, donc en fait, on a ets…	PgA
	C
s concrets et il a été disponible et réactif…	CD
	I
était géniale cette femme, parce qu'elle savait amener les choses, recadrer lorsque l'on parlait de trop vous savez s avec des nanas…, ça discute et ça voulait pas dire qu'on parlait forcément de n'importe quoi hein, mais je veux ulot et euh… du coup elle savait bien recadrer elle savait bien, non, et franchement je l'avais vraiment trouvé bien	PF
	C
cord avec elle	CD
	I
in !	IRCD
	I
pas souvenir de toutes les formateurs	IRCD
	C
ne autre, puisque vous en suivez régulièrement, est-ce que vous étiez en accord…	CD
	I

ours trouvé, alors je sais pas, le choix n'était pas toujours volontaire, hein, il m'était parfois imposé, mais, je ours mon accord pour la suivre, euh…, mais chaque fois j'ai été agréablement surprise de la qualité et du contenu	FIFD
che, euh …, d'ouverture déjà… qu'est-ce qu'on fait, comment on prend en charge qu'est-ce qu'on propose quels y a des choses différentes dans la prise en charge de l'éducation de l'adulte, hein, c'est bien de cela qu'on parlait n me proposait me convenait tout à fait oui,	OUV
	C
ttendez une ouverture ? Dans le groupe apparemment ?	CD
	I
ait des personnes de différents horizons, c'est toujours, c'est intéressant aussi, qu'il n'y ait pas que du soignant, est pas toujours en rapport avec la santé, mais bon, l'assistante sociale ou ce type de métiers c'est assez intéressant	HP+
pproche aussi un peu philosophique de, Euh …, qu'il n'y ait pas que des données très précises qu'on doit oir pour faire de l'éducation de santé si on n'a pas la base effectivement mais qu'il y ait une ouverture d'esprit qui ssi …	OUV
	I
'il y a tellement longtemps que je …, c'est vraiment très…, très vague, hein ! Enfin, je n'ai pas l'impression que une formation qui était euh… facile d'abord, euh…, voilà ! Elle n'était pas, non ce n'était pas compliqué ! Enfin on d'avoir des choses, enfin, non ! Je n'étais pas en désaccord ! Je n'ai pas ce souvenir !	DES

	Unité de sens
e la formation, en général, vous apporte autre chose que le développement de vos ionnelles ?	
	I
te plein de, je ne sais pas comment m'exprimer,	EDE
s qualités personnelles, aussi, ça nous apprend l'écoute, ça nous apprend la patience, même au niveau de la	CNS
ême beaucoup de choses,	AFo
ça apporte uniquement au niveau professionnel.	FPCNSP
	C
ersonnelles, vous pourriez détailler un peu ?	CD
	I
emple, en étant à l'école d'infirmière je me sentais pas du tout, entre guillemets, « sûre de moi » quand j'ai été … Quand j'ai dû encadrer ma première stagiaire, je me suis rendue compte qu'en fait, j'étais à l'aise dans is « sûre de moi » et j'ai reporté par rapport à d'autres situations et	QP
ssi ça m'a permis d'apprendre un peu plus sur moi, je crois.	CNS
	C
	CD
	I
lqu'un…	IRCD
	C
formation en générale ! Est-ce qu'elle vous apprend autre chose que le développement des compétences	CD
	I
prend plus, après je nuance du coup ma question par rapport à comment la formation se fait.	IRCD
es mots, c'est …	EDE

ça nous apprend beaucoup s'il y a une relation de confiance entre le formateur et le « stagiaire »	MoF
	C
	CD
	I
upe, ça dépend si c'est en individuel ! Je pense que ça apporte beaucoup de choses, …	AG
!	EDE
	I
	IRCD
	C
n parler ?	CD
	I
cue qu'il faut se former tout au long de sa vie professionnelle	JVFo
rtant d'apprendre des nouvelles pratiques, des nouvelles techniques,	BComp
personnes, de mettre en commun des expériences, de rencontrer d'autres personnes,	Renc
ravail, voilà !	SCW
	C
ous apporte d'autre que le développement de vos compétences professionnelles, ma question porte là-dessus, rmation en générale vous apporte autre chose que le développement de vos compétences professionnelles, là en st important de faire la formation, mais qu'est-ce qu'elle vous apporte d'autre ?	CD
	I
sa pratique, d'échanger sur la pratique professionnelle, entre personnes de même catégorie professionnelle.	SVPE
i, pour moi c'est enrichissant, simplement être ailleurs et parler de son travail, prendre de la distance…	AgCom
	C
c'est pour le développement de vos compétences professionnelles !	CD
	I
e développement personnel	C+

	C
onomie ?	CD
	I
ose ! Oui, la formation d'ergonomie c'était aussi le développement des compétences	AFo
	C
ême chose ?	CD
	I
t ce qui faisait aussi l'intérêt de cette personne c'est qu'il laissait des temps de discussions entre les uns et les xpériences,	PgA
eu de son isolement institutionnel par exemple pour en parler avec d'autres…	Renc
	C
a possibilité de s'exprimer, d'exprimer sa pratique avec d'autres qui font la même chose	AgCom
	I
es pratiques	AgCom
	I
a nous fait toujours revenir à nous-mêmes, en fait c'est un travail sur soi-même,	CNS
s en question,	ReQ
rofessionnelles, il y a toujours une histoire derrière…	FPCNSP
	Z
à de professionnellement, ça va au-delà…	FPCNSP
	I
mpétences professionnelles ?...	Introsp
	C
	CRQ
	I

ient c’est qu’à chaque fois j’y vais avec des collègues et que généralement, ça permet de mieux nous connaître, eloppe en tout cas les liens d’une équipe, entre collègues,	Renc
e les compétences…	FPCNSP
	I2
n c’est une parenthèse, c’est effectivement créé du lien social entre les personnes, les personnes avec lesquelles tu au quotidien, je ne sais pas si c’est le cas…	MoF
	I
esquels je suis allée en formation, que je ne connaissais pas avant d’y aller ! Après moi, étant psychologue, tout ce u vécu, des expériences partagée et tout ça, euh… J’estime que tout ça vient aussi enrichir mes compétences… avoir-faire en tant que tel, pour moi ça rentre quand même dans le champ…	Renc
ranger » de l’expérience en tant que psychologue !	Pers
	C
e en plus ?	CD
	I
is quand même, il y a du vécu, il y a de l’humain, il y a de l’émotion, pour moi il y a quand même enfin je reste e dans ces moment-là quoi !	Pers
	I
n métier c’est un métier qui change et qui bouge tout le temps ! Il y a souvent des nouvelles recommandations, il ps si on veut être à jour, de toute façon avec les recommandations, ça tient une place importante dans le métier de oute façon la formation c’est un petit peu notre quotidien…	FtI
	C
	CRQ
	I
e vais repartir sur ce que je vous ai dit un petit peu avant, c’est ça la pluridisciplinarité, le fait d’être de toujours travailler en équipe et donc de… Euh…	IRCD
	C
e d’autre alors ?	CD

	I
	Z
ire ! Autres choses que mes compétences professionnelles ?	EDE
s du tout. Je ne me suis jamais posé la question… si ça m'apporte autre chose qu'au niveau professionnel.	Introsp
ça m'apporte beaucoup alors,	BComp
ent apporter quelque chose au niveau personnel, parce qu'on a tous une histoire bien particulière, mais…	OF
	C
z dire ?	CD
	I
peuvent faire écho à notre vie ou à notre histoire en fonction des thèmes et qui nous touchent particulièrement ! e personne malade psychiatriquement, cette formation m'a apportée autre chose puisqu'au niveau personnel, ça onses à certains points, par exemple ! Donc ça peut apporter d'autres choses effectivement au niveau personnel, formation.	OF
	C
uoi au niveau personnel ?	CD
	I
ons que je me posais par rapport à cette personne, des façons… Bon après il y a l'affect qui fait que de toute façon ns le cadre professionnel, donc on ne peut pas forcément savoir comment répondre à la personne	LVPVPée
omment exprimer ce que je veux dire…	EDE
a quelqu'un, peu importe nos agissements ne sont pas vécus de la même façon que s'il n'y avait pas d'affect qui e…	Pers
eux dire !	EDE
apporter autre chose au niveau professionnel, parfois !	AFo
	I
ces formations, parce qu'il faut garder l'esprit ouvert, les choses changent, hein !	OUV

en lors de ces petites formations qui durent deux jours, trois jours, c'est surtout les échanges avec les autres e pas cantonné à ce qu'on sait, à ce qu'on applique à notre champ professionnel hein ! Je veux dire voilà ! En plus périence des autres encore et moi, ça s'est quelque chose que j'apprécie énormément quand je vais en formation.	SVPE
ut ce qui est sur le papier je veux dire, après c'est l'échange avec le formateur et la formatrice, ce qu'elle peut lus de ce qui est sur le papier…	PF
	C
garder, l'esprit ouvert, ça veut dire quoi pour vous ?	CD
	I
que les choses changent tellement…	FtI
ce de certains qui restaient fermés : « moi, j'ai appris ça comme ça ! » par exemple… Ils vont rester borné là-	OUV
e : « Ah ! Voilà ! Mais actuellement, les techniques changent, on va nettoyer différemment » on va se dire : « Ah ! e chose ! » Et pas dire : « Voilà ! Moi j'ai une formation initiale, j'ai un BTS, on m'a appris comme ça, et je vais arce que j'ai encore des agents, l'exemple d'hier, on va changer la façon de nettoyer enfin, il y en a une qui m'a s pas pourquoi, moi j'ai appris comme ça ! ça fait trente ans, que je nettoie comme ça ! »	AFo
	C
ce à ce que j'ai appris, quand même !	CD
	I
oi, je trouve que là ces petites formations, ça permet d'évoluer… Ca permet d'aller de l'avant !	AFo
	I
uvent la formation, dans un premier temps, la formation, les thèmes de formation, ce sont des thèmes que vous sissez en fonction de quoi ? En fonction de votre travail quotidien, de vos vécus, de vos expériences, peut-être préoccupent. Je dirai : je n'ai jamais choisi une formation sans intérêt premier ; l'intérêt premier pourrait être un epuis des années et des années, je prends par exemple le secret professionnel, il ne faut pas le dire, je peux prendre écis, et donc ces thèmes, c'est vraiment des choix que je fais en fonction de ce travail que j'ai effectué ! Ou que 'intéresse qui peuvent m'apporter quelque chose dans le fait de partager, c'est-à-dire soit avec mes collègues, soit e mon entourage dans la vie privée et dans la vie quotidienne, tout simplement voilà !	FIFD
	C
uoi ? Autre chose que vos compétences professionnelles ? Comment vous en parleriez, plus précisément ?	CD

	I
permettre de suivre peut-être éventuellement certaines formations pourquoi pas ? D'autres formations, peut-être quelque chose d'autre,	FtI
mple le toucher massage me permet de mettre ça en pratique, je trouve moi-même un bien-être	Bcomp
	C
ement de vos compétences professionnelles ! Autre chose ?	CD
	I
l aussi ! D'aborder les sujets ça me permet aussi de suivre certaines discussions lors d'un colloque ou autre chose, sur le terrain, ça me permet un épanouissement personnel, de connaissances tout simplement, c'est des es en plus, du bagage purement professionnel, voilà !	C+
	I
métiers pressurisés sous pression, où le manque de temps est récurrent etc… Le temps de formation, autant pour es hein, aides-soignantes et autres, infirmières, c'est aussi un peu une soupape, ça nous permet aussi… mais ça ne à ça, mais ce temps d'échanges, de débriefing, de dialogue, et bien permet d'évacuer un peu le stress de nos perspective	Pr
ps dans le faire, on a plus le temps tellement de la réflexion, ni de se projeter et de se dire : « il faudrait que je me plus telles compétences pour avoir plus de recul par rapport à telle situation de travail », et bien la formation, ps à vraiment accéléré la cadence et ça ne permet pas ce retour sur expérience	SCW
arle d'un temps vraiment très ancien, où on vivait des situations dans nos institutions de travail, on avait toujours avait du temps de parole, on faisait des réunions plus souvent, maintenant il y a un tel roulement de personnel que d'un mois sur l'autre vous ne savez plus ce qu'est une réunion d'équipe ! Il faudrait déjà que la notion d'équipe ejà que les gens connaissent la notion de faire équipe ! Voilà ! Les entraîneurs de foot le savent très bien ! Ce n'est réunir 11 joueurs que vous allez faire une équipe ! ça se prépare, ça se travaille, il faut que les gens aient un certain à un groupe, à une équipe, à un collectif !	AgCom

ctuelle manque, l'objectif de travail, le sentiment de faire œuvre commune, voilà ! Donc ça fait beaucoup de bien miroir avec d'autres professionnels qui vivent les mêmes situations difficiles ! Ce qui ne nous est pas permis au tions, je sais bien que ça a un effet un peu dévoyé des formations, que théoriquement ça ne doit pas servir à ça, des agents qui vont en formation : « alors qu'est-ce que vous avez appris ? » alors la première chose qu'ils me uper ! On a rencontré les professionnels de tel EHPAD, de tel truc, on a pu… Voilà ! » Donc un effet un peu ective se projeter un petit peu, là on s'arrête on réfléchit sur nos pratiques et on voit dans d'autres institutions, le st-ce qui se fait chez d'autres qui marche, ça c'est aussi important, de voir comment les autres s'en sortent dans changes, des réflexions sur les pratiques et puis aussi tout simplement un peu le …, l'effet apaisant, l'effet nge avec des professionnels de même niveau…	HP+
	I
ous voulez dire toutes les formations ? Euh…, une prise de recul ça c'est sûr ! Le fait de dire qu'on a une vision on attend, parce qu'on est confronté à d'autres personnes finalement, et bien, finalement on n'est pas si mal que rcément…	HP+
e aussi ! Ce qui ne vient pas forcément non plus par rapport à la hiérarchie !	VH
	IQQ
	C
vos compétences professionnelles ?	CD
	I
sérénité, une prise de recul, enfin je sais pas… Je cherche autre que les compétences, après ça peut être une h… Moi j'ai refait une autre formation, mais qui était diplômante cette fois ci sur les formations Gestes et et d'animer cette formation sur l'ensemble de l'hôpital, donc euh…! Autre chose ? Bien, on rencontre un public c'est plusieurs personnes, qu'on une même vision du travail, voilà, qui se retrouve, ça permet d'échanger, de voir és, on s'aperçoit aussi qu'on rencontre les mêmes difficultés surtout d'autres hôpitaux, d'autres établissements.	AFo
vous me disiez, hein !	IQQ
	C
ssionnelle !	CD
	I
	IRCD
uvrir vers l'extérieur, enfin, voir autre chose que …, la prise de recul surtout !	SCW

avec des personnes extérieures… Quand les formations sont faites à l'extérieur de l'établissement, quand c'est à toujours avec d'autres agents d'autres services, hein ! Quand il y a les formations de pôle avec d'autres personnes tal	HP+
	C
a rapporte d'autre que le développement des compétences ?	CD
	I
plinaire interservices on s'aperçoit aussi des difficultés des collègues ont dans d'autres services, ça permet aussi ultés qu'elles peuvent avoir ou que nous on comprend pas pourquoi telle personne quand elle est venue, elle était un échange inter… Inter-service	SVPE
	I
çon je pense qu'on est… Nous à la base, hein, pour tout professionnel, pour toute personne, on part avec une e qu'on a appris théorique, pratique, mais je pense qu'on est en perpétuelle évolution et qu'on a besoin en ce sens, ontinues et ça, ça viendra euh…	FtI
er et puis je pense renforcer les compétences qu'on avait au départ, et c'est vrai qu'au cours de nos… Enfin on ion de carrière, on a toujours besoin, je dirais de faire cette euh… De toujours mettre à jour, hein ! En fait, euh… voilà !	AFo
	C
savoir si la formation vous apporte autre chose que les développements des compétences professionnelles ?	CD
	I
ès vous parlez de formation de façon générale ? Pas de la formation que j'ai suivie euh…	IQQ
	C
ie, mais c'est la formation professionnelle continue en générale ! Est-ce que ça apporte autre chose que des éveloppement des compétences professionnelles ?	CD
	I
après tout dépend de quel type de formation ? Mais euh… Bon, il y a des formations qui se rattachent…Enfin, formation de départ sur beaucoup de points et d'autres pour élargir de rester sur nos propres compétences hein ! compétences	OF

	C
	CD
	I
.	IRCD
	C
professionnelles ou autre chose ?	CD
	I
une grande partie qui euh… C'est des compétences professionnelles, hein ! C'est bien dans le but de pouvoir pétences dans le travail, mais euh… c'est aussi d'ailleurs, ça, ça… Voilà, je vous renvoie à la formation que j'ai ussi, ça sort du cadre professionnel aussi, donc, il y a des formations qui vont euh…voilà par exemple, mettre en	BComp
de… à la maison par exemple. Donc je pense qu'il y a une grande partie pour la partie professionnelle, euh… Et ussi voilà ! Au domaine privé… Voilà.	LVPVPée
	I
ure sur…	OUV
	Z
p d'autres choses !	AG
	C
réciser ? Beaucoup d'autres choses, vous dites ?	CD
	I
uh… Pour ma profession qui peut éventuellement au bout de trente-trois ans s'amenuiser, ça m'oblige à e vous avez dit en premier lieu… Les compétences pour …. Là c'était vraiment très spécialisé, c'était que dans onnelles et peut-être aussi pour ma santé, c'est peut-être ça ! Parce que c'était quelque chose de très spécialisée non ! Je me suis trompée en fait non ! Elle ne m'apporte que des compétences professionnelles.	BComp
	I
bien sûr ! Sans aucun doute ! La formation en générale m'apporte autre chose !	AG
	C
en parler ?	CD

	I
Ca m’apporte toujours autre chose sur le plan humain à l’occasion de la rencontre qui va forcément à cause des des réflexions, de la dynamique d’un groupe en elle-même apporte forcément quelque chose aussi !	AFo
	C
	CD
	I
?	IQQ
	C
nt ?	CD
	I
nent personnel à la base…	Or
	C
	CD
	I
n peu de mots ?	EDE
isir de rencontrer quelqu’un et qu’on découvre et puis voilà ! Avec qui on vit même si c’est éphémère ! Des es échanges plus ou moins…	Renc
a question ?	IQQ
	C
	CRQ
	I
emarche de formation va m’apporter autant sur le plan personnel que sur le plan professionnel et pas forcément ce hercher, quoi ! C’est là où je reste ouverte à … Curieuse aux démarches de formation même si elle est imposée que ce soit une perte évidente de temps pour moi et que je puisse le voir d’emblée, je vais me soustraire et je vais … Toutes ces formations proposées, même si elles ne correspondaient pas, j’ai envie de dire j’ai quand même re, parce que j’ai quand même un métier ouvert, ouvert dans tous les sens c’est-à-dire j’ai à faire à tous les e à toutes les situations socio-familiales, on va dire, adultes et enfants, je suis dans la polyvalence constamment, ue chose à trouver en retour de… A différents niveaux quoi ! Après vous préciser les choses sans avoir d’emblée	AFo

	I
as juste aux niveaux des compétences professionnelles, c'est aussi euh, la formation pour moi c'est un humain aussi ! Ne serait-ce que rencontrer d'autres personnes d'autres établissements, la formatrice, le formateur, t sur le professionnel hein !	Or
	C
nt humain ? Qu'est-ce que vous mettez là-dessous ?	CD
	I
terme ! Bien ça m'apporte, des échanges qui ne sont pas forcément du niveau professionnel, je ne me borne pas à e j'ai parlé d'autre chose que du travail en allant en formation, mais euh… Je ne sais pas comment expliquer ce st pas uniquement professionnel ! Pour moi ! Oui ! Pour moi ! Oui, oui !	FPCNSP
	C
	CD
	I
ssez développé !	EDE
	C
lopper…	CD
	I
ux prendre un autre exemple ?	IQQ
	C
	CD
	I
AFGSU, sur les formations de gestes et de soins d'urgence, donc là on est en petit groupe, au niveau de t pas non plus qu'au niveau professionnel, cette formation, ça peut permettre aussi, plus de cohésion entre les se rencontre on se connaît mieux que si on restait chacune de notre bureau, à faire le travail comme ça ! Voilà !	Renc
	I
u temps. Dans le cadre de la formation, quand on réexplique comment faire, on gagne du temps.	BComp
	C
nces professionnelles, mais est-ce que vous apprenez autre chose ? Qui n'est pas vraiment professionnel ?	CD

	I
heimer j'ai appris autre chose dans ma vie privée, quoi ! La personne Alzheimer est la personne Alzheimer, étant mme ça, j'ai su la prendre, j'ai su adapter à ma vie privée. J'ai appris beaucoup sur l'Alzheimer, ça c'est sûr !	LVPVPée
	EDC
	I
	IRCD
	C
étailler ?	CD
	I
as dans euh… On est un peu en vase clos … On est un peu en vase clos au boulot, déjà là ça fait… ça va faire is avec la même collègue mais qui est avec un contrat aidé, c'est renouvelé tous les 6 mois, tous les 6 mois on se pas me retrouver toute seule et elle au chômage, toutes les périodes où j'étais seule, parce qu'il y a des grosses eule pour l'animation dans la maison, forcément je n'ai pas de collègue directe qui travaille sur le même tableau nique avec les autres on ne peut pas débattre de sa façon de travailler de … des problèmes qu'on rencontre, on ne oilà ! (rires) On ne peut pas en discuter et du coup ça, ça apporte vraiment une possibilité de discuter avec des me boulot que nous, euh… Et de se rassurer ou alors de se renouveler euh… Dans sa manière de voir son travail, et de relativiser ce qu'on fait aussi, euh… Oui ! ça fait du bien !	AgCom
	C
	CD
	I
e parler et discuter, à chaque fois que j'ai fait une formation on n'arrêtait pas de papoter à chaque fois qu'on avait eux, au repas de ce qu'on faisait de…	AgCom
	C
re chose que le développement de vos compétences professionnelles ?	CD
	I
e-même elle nous permet aussi de voir Euh… nos attitudes personnelles donc il y a des choses qu'on peut ous les jours aussi euh c'est pas forcément que euh… En animation on voit aussi régulièrement comment gérer un gestion de groupe, au quotidien dans la famille on la fait aussi hein ! (rire) Donc alors on se retrouve à : à tient il saye, fasse autrement ? Et ça peut fonctionner aussi hein ! Voilà !	LVPVPée

	I
rencontre avec des personnes qui vivent, qui sont dans le même milieu professionnel et qui ont des expériences n place des choses qui peuvent fonctionner auxquelles on n'a pas forcément pensé, qui ont des solutions à certains , ça reste un échange sur les pratiques professionnelles	SVPE
euh… je pense que c'est important parce que ça permet de sortir du milieu professionnel…	SCW
	C
t ?	CD
	I
ions !	JVFo
	C
	CD
	I
mps le nez dans le guidon et tomber dans une routine faire un peu toujours pareil, ça permet de prendre un peu du on fait et puis voir… Euh… Je pense que si nous on se sclérose un peu à faire toujours la même chose, rester un à voir toujours les mêmes personnes … Voilà !	MoF
	I
ablissement, c'est toujours intéressant de rencontrer d'autres professionnels, ça permet de partager des expériences propre établissement, ça fait que 4 ans que je suis là, j'ai plus d'expérience ailleurs qu'ici si vous voulez, donc gens que j'ai connus de par d'autres expériences, j'ai changé de voie professionnelle, on ramène les idées	Renc
les participants, ça m'apporte aussi beaucoup de choses…	AG
	C
avoir si, la formation en général, vous apporte autre chose que le développement de vos compétences	CD
	I
onnel, de par des personnes citées qu'on rencontre après, ça reste quand même professionnel hein ! On sort pas du nne un tissus relationnel peut-être un peu plus étendu, un carnet d'adresses on va dire…	Renc
	I
e, ou celle-là ? En particulier !	IQQ

	C
e ! Mais de courte durée, hein ! Les formations que vous suivez ici,	CD
	I
estion ? Enfin, pouvez-vous répéter ?	IQQ
	C
: Considérez-vous que la formation en générale, vous apporte autre chose, que le développement de vos elles ?	CRQ
	I
s certaine, non, non, c'est vraiment, ce que je vais chercher dans une formation en générale, ce sont vraiment des elles supplémentaires, des choses à mettre en place euh…	BComp
exemple dans une autre formation, pas celle-là, mais c'était euh…sur euh… Le toucher relationnel, par exemple n tant que psychologue, on attend, on apprend euh…dans notre formation euh… a beaucoup utiliser la parole et là entaire, mais euh… Ce qui m'a permis de faire, c'est d'oser le faire, par exemple, alors là c'est à la limite du e dirai, alors voilà ! Oser mettre en pratique ce qu'on apprend, donc dans le sens-là ça peut dépasser.	LVPVPée
vraiment l'outil, donc ….	OF
! » c'est vraiment, c'est vraiment ça me développe… Enfin déjà je choisis plutôt mes formations en générale, . M'outiller davantage, quoi !	FIFD
	I2
it une remise en question qu'on fait déjà avant d'apprendre d'autres choses, au niveau des formations soins, c'est pective et regarder nos pratiques actuelles, ce qu'elle amène et c'est une remise en question avant de progresser…	ReQ2
	I
autre chose, plus que de la compétence ? Oui de la euh…Tout dépend ce qu'on entend par compétences l y a des formations qui m'ont permis d'asseoir sur mon développement personnel, qui m'ont permis de euh… De ais moi euh… par rapport à… Parfois les formations permettent de prendre du recul, euh…	CNS
	C
l c'est… par rapport à …	CD
	I
port, moi, un cheminement que j'ai, enfin je veux dire, c'est, euh… sur mes prises de… comment dire ? Pour moment-là, moi, en tant que personne ! Il y a des choses qui font écho dans la formation qui vont au-delà, euh… évelopper des compétences,	CNS
me faire comprendre …	EDE

	C
	CD
	I
euh…peut-être le euh…	EDE
	C
st pas évident d'en parler, hein, comme ça…	EDE
	I
ucs qui ont confiance en soi, des choses un peu plus d'ordre… ça permet de voir que finalement euh…, ce qu'on . Ou les choses que y a peut-être à revoir en termes de posture ou autre…	CNS
	C
des formations qui quelques soit les sujets qui font écho…	CD
	I
tre, en fait !	CNS
de formations !	OF
	C
	CD
	I
rmations où … euh… où on a l'impression, que on est juste dans l'apport du savoir et qui, moi je trouve que c'est dépendant » ! Enfin, il y a beaucoup de… où il y a … voilà ! Par exemple moi j'avais fait « Transmission mation-là, je trouvais que, il y avait pas forcément de partage de point de vue avec la formatrice que euh… elle en a une sur…! Il y en a deux ! Il y avait une qui était beaucoup plus brouillon que l'autre et que …, il y en avait et l'autre qui partait, moi j'ai eu celle-là, j'ai eu du mal à … J'ai eu du mal à … Elle était centrée et j'ai essayé de oir un autre point de vue, non ça revenait, il n'y avait pas de… c'était : ça, ça, ça… Donc là ça m'avait un peu …	PF
	I
on sort de l'établissement, euh…, il est toujours riche de rencontrer d'autres professionnels qui sont issus d'autres ça permet d'échanger sur des problématiques communes et puis souvent de dire que, bien, les galères, chacun les sements respectifs et ça permet de se dire que l'herbe n'est pas forcément plus verte ailleurs…	MoF
	C
ne pas les compétences professionnelles, ça aussi ?	CD

	I
i, c’est du vécu, si on veut bien, euh…, quand on est dans son établissement et qu’on en sort jamais, on croit que sont propres à l’établissement, on aurait tendance à croire que c’est ici et uniquement ici que ça se passe. Alors n échange avec d’autres collègues qui travaillent dans d’autres établissements, on se rend compte que eux aussi s et moi c’est mon ressenti, hein ! Que c’est quelque chose, …, que en fait les difficultés existent partout et ça r les nôtres, en disant : « bien, oui, c’est compliqué, le travail en lui-même est compliqué » de toute façon la ompliqué, et c’est pas parce qu’on travaille dans un autre établissement que c’est forcément mieux, c’est pas blématiques exactement, mais il y en a d’autres, il y en a de toute façon toujours … et puis oui, ça permet aussi de n compétence professionnelle, ou des fois les autres ont d’autres idées que vous n’avez pas eu et vous pouvez les s compétence, mais par contre hors compétence, je vous dis c’est au niveau du vécu, quand on est parfois un peu nel, on se dit : « je ne me sens plus bien dans mon travail, dans ce que je fais et tout, et qu’on rencontre d’autres, ussi… », ils se disent : « bien finalement c’est compliqué partout » et de ce fait on relativise ! Moi c’est ça…	Afo
	C
e la formation en générale vous apporte autre chose que le développement de vos compétences professionnelles ?	CD
	I
esprit, plus sur le euh…, je vais me répéter sur le ressenti professionnel en général…	OUV
	C
à ajouter ? (Au 2e interlocuteur)	CD
	I2
	IRCD2
	I
prérequis à une formation, c’est-à-dire que ce soit … Si je prends un exemple d’une formation institutionnelle, oit suivre derrière, parce qu’il faut que l’institution soit porteur, et qu’il y ait réellement un besoin identifié avec a-dire faire une formation pour faire une formation ça ne sert strictement à rien ! Par contre faire une formation et s le projet institutionnel des jalons pour mettre en place quelque chose : oui. Mais une formation n’a aucun sens si dans une volonté, euh…, de développement de compétences institutionnelles ou d’organisation institutionnelle. Ça liatifs, je prends l’exemple des soins palliatifs, à quoi ça sert une formation en soins palliatifs, si derrière on n’a du suivi, d’évaluation, ça ne sert strictement à rien !	FIFD
ntiel quand on met en place une formation, c’est derrière en assurer un minimum un suivi ou qu’on a déjà réfléchi sein des secteurs pour permettre aux professionnels de pouvoir mettre en place ce qu’ils ont appris…	Pr

	C
nent, c’est important, vous avez répondu à la question, mais est-ce que « la formation en générale vous apporte, en orte autre chose que le développement de vos compétences professionnelles purement »	CRQ
	I
formations peuvent apporter aussi, euh…, c’est aussi faire du lien, alors moi je prends la formation à la fois tences, mais aussi développement de réseaux, c’est-à-dire qu’on est plusieurs avec des réseaux différents, c’est-à-vec des horizons différents, moi en tant que cadre quand j’assiste à des formations, les trois quarts du contenu je ose, par contre le lien que je fais avec des personnes qui peuvent être des personnes ressources après ou des tout, c’est beaucoup plus riche, c’est le groupe en fait dans la formation, comment se constitue le groupe, qui va is ça tout dépend de votre niveau de formation. Vous voyez ce que je veux dire, ce n’est pas, euh…	Renc
	C
peut apporter le groupe, vous parler de richesse ce serait laquelle ?	CD
	I
es quotidiennes, des fois il y a de belles rencontres, hein ! Tout simplement, on se dit : « Oh ! Bien tiens c’est pas place » ou les échecs, en analyse des échecs, et bien c’est en échecs pour tel ou tel raison ! C’est surtout l’analyse dans la formation, ça n’engage que moi…	SVPE
	C
u coup, de l’acquisition des compétences professionnelles ?	CD
	I
là je prends un exemple, là on a été formé sur les risques … purement d’hygiène, en entretien des locaux et on fait le lien avec une collègue, on s’échange maintenant régulièrement et ce qu’elle met en place…, elle a des eclairages qui me permettent moi d’avancer, c’est pas en terme de développement de compétences c’est, je ne vais fois la poudre ça ne sert à rien ! Si d’autres ont bossé sur un sujet autant récupéré le sujet et l’adapter à une e, plutôt qu'à chaque fois refaire tout, vous voyez ce que je veux dire, c’est dans les pratiques, dans la formation il portant en terme d’analyse d’apport surtout législatifs parce que ça bouge beaucoup dans notre domaine, mais en nesse des autres dans leur fonctionnement quotidien qui ouvre sa porte, puis nous aussi on donne, moi je donne elque chose, je partage forcément, je propose !	SVPE
	C
vous savez faire ?	CD
	I
’est ma pratique au quotidien, je ne conçois pas qu’on aille, qu’on garde pour soi, quand on a quelque chose qui e domaine, il faut le partager, sinon ça sert à rien… rires…	VH

	I
re ! C’est évident que ça apporte d’un point de vue personnel puisque comme on se pose des questions sur son quand même …	C+
	C
	CD
	I
ar rapport euh… moi j’ai des enfants, qui en ce moment sont enfin on va dire ado, et donc sont en recherche de du coup euh…, en tant que parent, on aurait tendance de manière naturelle à cadrer, en tout cas moi, dire c’est tout, mais en fait non, c’est pas « c’est comme ça un point c’est tout », on est bien obligé de les écouter, de les e un peu des expériences quitte à revenir, hein, puisque cette formation c’était le projet personnel et de leur ’est ta vie, il faut bien que tu la prennes en main, (rire) et du coup non, on est complètement obligé de euh…, ionnel, enfin je trouve hein !	LVPVPée
	C
ersonnel ?	CD
	I
	IRCD
	C
	CD
	I
rs attendez c’était en novembre, et en janvier mon mari a eu une grosse remise en question professionnelle et à un est-ce que tu en penses ? » et bien je lui ai dit : « j’en pense ça ! Mais c’est quand même ta vie professionnelle, et s décisions pour toi ! », alors que je pense que quelques années auparavant je lui aurais dit : « Ecoute ! C’est nul ! bien vas-y ! Je pense que j’aurai été plus tranchée …	QP
	C
on en générale pas juste celle-là maintenant ?	CD
	I
e que si !	IRCD
	C
Est-ce qu’elle permet de développer autre chose que vos compétences professionnelles ?	CD

	I
oirement, là, actuellement dans cette conversation, j'ai pas d'exemple précis, mais j'ai quand même suivi des euh…, de ma carrière parce que je trouve que c'est super (appuyé) important et obligatoirement je trouve que ça rend des choses et je trouve que les savoirs faire et les savoirs être obligatoirement, c'est du transversal, on n'est gens ! On travaille comme ça, à la maison on est comme ça, obligatoirement il y a des choses transversales qui se	LVPVPée
	C
r important ! ». C'est une conviction de votre part ?	CD
	I
que si on n'apprend pas de nouvelles choses, on stagne, voire on régresse, parce qu'on se pose plus de questions, on,	C+
nent et du coup ben on s'appauvrit, alors que le fait d'aller en formation, fait qu'on se pose des questions, on a de une nouvelle manière de penser puisque cette formatrice ou ce formateur, lui vient d'autres univers, d'autres ça enrichit, en plus il y a des gens du groupe qui font qu'on échange : « Ah ! Oui, c'est vrai ! C'est quand même	MoF
quand même un exemple précis, euh…, il y a deux ans je suis allée en formation « Danse en fauteuil roulant », la le contenu, et bien j'ai pas du tout pu mettre en pratique au travail, par contre dans le groupe, j'ai rencontré une place des séjours vacances pour des séniors en maison de retraite et j'ai énormément, comment, échanger avec e suis rentrée ici, j'ai discuté avec ma direction, et maintenant nous faisons des vacances seniors en maison de les fait pas forcément comme elle, elle les met en place, puisqu'on les a mis à notre sauce nous, établissement, en séjours vacances. Voilà !	AFo
	I
est ça, c'est à l'ouverture vers des horizons peut-être que je n'aurai pas perçu tout de suite … Dans la prise en	OUV
chose, l'échange avec d'autres métiers, voilà, d'autres visions de voir là en l'occurrence comment faire adhérer re bon pour lui ou pas bon pour lui voilà c'est toute cette approche psychologique qui est intéressante. Il ne suffit e euh, de bons penseurs, euh, c'est comme ça qu'il faut faire, c'est comme ça que vous devez faire, c'est pas du l'approche de la personne qu'on a en face de soi. Qu'est-ce qu'il a envie d'apprendre qu'est-ce qu'il veut savoir, apporter, c'est voilà, la position du soignant qui n'a pas tout pouvoir, qui sait des choses et son objectif c'est pas it, c'est de saisir ce que l'autre veut savoir et qu'est-ce qu'il peut lui apporter avec des connaissances qu'il a de a personne que l'on a en face de soi, toujours, et c'est presque individuel à chaque fois, c'est chaque fois euh….	OF

	C
étier ? Vous ne parlez pas de la formation ?	CD
	I
ça. La formation m'a appris à me positionner en tant qu'éducateur à la santé, à l'époque c'était ça je faisais de r des patients qui venaient chez nous pour apprendre à soigner une pathologie et, ça m'a conforté dans l'attitude à uquer quelqu'un à la santé…	PgA
est des intervenants : c'était un professeur en philosophie qui était intervenu pour parler de la santé, en parlant de signification des mots l'étymologie de chaque mot, décanté quand on s'adresse à quelqu'un, bien voilà, pourquoi u'un autre, donc c'était une approche que je ne connaissais pas !	AFo
	I
et là, le fait de savoir que bien oui, en décantant certains mots voilà : éduquer, *educare*, …voilà tout ce que cela étais jamais posé ces questions-là …	AFo
	I
… la formation, en fait, c'est aussi se confronter à d'autres expériences et outre la compétence, c'est la relation à avoir écouter aussi ! Pardon ! Savoir écouter, les avis des autres, voir le fonctionnement du groupe aussi, ça c'est ouvre euh…, voir un petit peu les relations dans un, dans un groupe, comment ça fonctionne, euh… voilà ! quoi ! oui, le partage, l'expérience des choses comme ça c'est, c'est un peu différent de la compétence, oui !	MoF
	C
départ ?	CD
	I
'il y a autre chose dans la formation, il n'y a pas que l'acquisition de compétences ou de savoirs euh…, il y a arce qu'on est ensemble, on est hors du lieu de travail, parce que voilà ! Quoi !	MoF
	C
?	CD
	I
e c'est euh… On reste plus, on n'est plus campé sur ses positions, c'est-à-dire qu'on se rend compte que ailleurs eut-être les mêmes, euh…, que…, on n'est plus seulement centré sur nos problèmes euh… de fonctionnements et que la solution elle se construit enfin, je veux dire… Les réponses ne sont pas forcément euh…, on les a pas lles viennent aussi après !	ReQ

	Unité de sens
trouver à travers la formation, en formation, une harmonie, une égalité, une cohérence ? vous ?	
	I
re par rapport à la formation que j'ai eue… Egalité je dirai … pas… Ni oui, ni non, complètement,	Eg
établissements différents. Je pense qu'on n'a pas été tous sur la même égalité, parce qu'on n'a pas tous la même	HP-
une certaine harmonie,	Ha
it » entre guillemets, mais après justement il y avait une certaine harmonie, parce que oui ! On se complétait !	HP+
lée !	EDE
?	IQQ
	C
formation peut aussi apporter de l'harmonie de l'égalité de la cohérence, c'est pas juste est-ce qu'il y avait, parce	CRQ
	I
elle-même comme elle s'est passée il y a eu une cohérence parce que c'était…,	Co
écis, c'était en cohérence en tout cas, après par rapport à ce que ça apporte …	AFo
	Z
r harmonie et égalité, je trouve, par rapport à ce que ça apporte, ça apporte une harmonie de toute façon de ce qui harmonie	Ha
des bases identiques,	AFo
	Eg
s choses de la même manière, on n'entend pas les choses de la même manière, entre ce que le formateur nous fait eut pas entendre,	Pers
rcément une égalité !	Eg

	I
cohérence pour moi viendrait plutôt du formateur ou de la personne qui forme…	PF
ue parfois les personnes formées n’ont pas envie de participer à la formation et j’ai fait beaucoup de formation et es gens… Pour moi, je ne peux pas dire que je trouve d’harmonie. Si on parle de l’harmonie dans le groupe	HP-
	C
	CD
	I
tement différent :	IRCD
ue	Ha
rce que ça m’apporte, je ressens un sentiment d’harmonie, parce que j’aime apprendre,	SdS
le quotidien.	DQ
	Co
r des choses qui font écho à ma pratique professionnelle	Pr
c’est : égalité ?	IQQ
té à appliquer le mot égalité, m’appliquer à moi sur le plan personnel	DT
	C
’harmonie, vous la concevez pour vous-même et la cohérence aussi, mais l’égalité, ça veut dire que vous regardez lors ?	CD
	I
e monde n’a pas la même attente et que cette inégalité dans l’attente fait qu’il y ait une inégalité des demandes, des	Eg
	C
e il y a des attentes différentes, vous m’en parliez tout à l’heure que ce groupe soit hétérogène qu’est-ce que ça	CD
	I
hétérogène ?	IQQ

	C
tés et des attentes différentes ?	CD
	I
rmatrice aussi, donc je vois un petit peu de l'extérieur ce que ça peut être. J'étais formatrice spécialisée, c'est-à-formait n'importe quel groupe à la demande de n'importe quelle institution.	IRCD
	C
	CD
	I
être n'importe quoi. Par exemple : un centre hospitalier demandait de faire une formation pour aider, les aides-la préparation d'un concours, ça pouvait être une mairie aussi qui proposait de faire une formation pour les jeunes ge d'alphabétisation. Voilà ! Donc c'était différentes choses… Et c'était à moi de trouver où les former, le	IRCD
	C
oupe ça vous donne une vision différente ?	CD
	I
e que je voyais qu'elle était la difficulté d'intéresser tout le monde et que tout le monde reparte content, satisfait !	HP-
	I
onie dans le groupe, euh… L'égalité ?.... Je sais pas, qu'est-ce que vous voulez dire par égalité ?	IQQ
	C
L'égalité vous renvoie à quoi dans le cadre de la formation ? Est-ce que dans la formation on peut trouver de	CRQ
	I
ose un petit problème, si, je pense qu'on peut trouver de l'égalité.	Eg

ec notre fonction, avec la recherche qu'on peut demander dans la formation, je pense qu'on vient chacun avec des onnement et vouloir aller plus loin…	A
acun égal quand on arrive à la formation	Eg
e la formation différemment, va prendre ce qu'elle peut lui apporter différemment, on est pas tous pareil alors.	AFo
u'on exerce, euh…	Pers
est également…	OF
	C
voie à quoi l'idée de cohérence ?	CRQ
	I
	EDC
déjà peut-être au niveau de l'intervenant aussi, si lui arrive à être cohérent dans ses propos, dans ce qu'il apporte, e l'intervenant.	PF
	I
, personnellement, à l'intérieur ? Au fond de moi ? Une harmonie, une cohérence, une égalité ? Une égalité avec s trop ?	Introsp
	C
les autres ! Hein ! Harmonie, égalité, cohérence	CD
	I
ement ça lisse… ça peut lisser les différences hiérarchiques dans un auditoire par rapport à quelqu'un d'extérieur formation, mais franchement, généralement ce n'est pas le cas quoi ! Il subsiste toujours quelque chose de la is pas, par exemple : les médecins, les infirmières, on sent bien, chacun son groupe, on ne se mélange pas trop ! et ns parlent qu'ils ont plus d'autorité que d'autres quoi ! Et que certains s'autorisent moins à parler, mais certains… as tout à fait juste, parfois on entend des aides-soignantes qui tout à coup (rire) parlent énormément, alors que forcément peut-être pas autant de champs libres !	HP+
	C
nce ?	CD
	I
a ne m'inspire pas trop !	Ha

n arrive à un moment dans les échanges, à parler vraiment tous de la même chose, pas forcément de la même …	Co
	Z
our un sujet en particulier, donc que tout le monde est à un moment donné intéressé, ça peut créer une certaine out le monde donne vraiment de l'énergie et s'implique, là-dedans quoi !	Co
	C
est-ce que c'est le mouvement que vous faites ?	CD
	I
à une formation et qu'on reste complètement passif, on n'a forcément pas envie de participer…	Pers
	C
a trouvez d'où ?	CD
	I
pour participer quoi ! voilà ! Il faut donner quelque chose de soi si on participe un moment dans une formation prend la parole, si on partage quelque chose, voilà, je pense qu'il en faut un peu d'énergie ! Il me semble !	VH
	I
ilosophiques ! Une harmonie, une cohérence et une égalité ? C'est très difficile de répondre à cette question ! Une re non !	EDE
us disais tout à l'heure, on perçoit chacun les choses différemment avec notre propre histoire et notre propre façon ace à la formation, dans le cadre d'une formation, il n'y a pas vraiment d'égalité, c'est comme ça que je perçois	Eg
harmonie, parce que l'harmonie ne veut pas forcément dire que tout le monde pense la même chose. L'harmonie aller dans le même sens, même si on n'utilise pas forcément les mêmes moyens, ou les mêmes… On peut très is sans…	Ha
érence ? C'est difficile de mettre un mot là-dessus…	Co
e de répondre, de répondre à ce genre de questions !	EDE

	C
	CD
	I
es choses qu'on ressent, c'est pas forcément facile de trouver les mots qui correspondent bien… Parce qu'on n'a de ce genre de questionnement sur soi et sur l'entourage, donc c'est vrai que, ce n'est pas forcément dans nos	CNS
s des choses concrètes en général.	Eg
rai pas quoi vous dire… Je pense que ça va avec l'harmonie, je pense qu'on peut être, pas forcément d'accord sur nos agissements peuvent être cohérents malgré tout et aller dans le même sens…	Co
	I
A ce qu'on nous enseigne dans des formations ? Ou par rapport à ce qu'on attend ?	IQQ
	C
us pensez si je vous dis harmonie, formation, égalité, formation, cohérence formation ?	CD
	I
ohérence par rapport à ce qu'on va nous enseigner nous…	Co
nie, c'est entre le formateur,	Ha
rt aux autres personnes qui sont présentes. Alors les formations auxquelles j'ai déjà pu participer, on est pas alité, voilà ! Parce que entre la cadre de santé qui va participer à une formation, l'ASH qui se trouve au bas de es n'auront peut-être pas, n'oseront peut-être pas exprimer…	Eg
viens d'une formation, où j'étais la seule gouvernante et il n'y avait que des cadres autour de moi ! Dont ma e, c'était la gestion des conflits, sachant qu'il y avait des conflits au sein de l'établissement à cause de la cadre, ce qui vient et qui te dis : « voilà ! Exprimez-vous pensez-vous qu'il y a des conflits, à quoi ils sont dus etc… » Je pause j'ai dit : « excusez-moi, la directrice nous a envoyé toutes les deux parce qu'elle espère, qu'on gèrera les as m'exprimer, la cadre est à côté de moi, je ne pouvais pas quoi ! »	MoF
	C
s a empêché de le faire ?	CD
	I
	ResC

	C
geait ?	CD
	I
us ces problèmes c'est à cause de vous, parce que vous ne réagissez pas, parce que, voilà, vous favorisez un clan, ous n'êtes pas objective dans ce que vous faites », je ne pouvais pas me permettre de tout lui dire. Voilà, donc je une formation … J'ai souffert ! Je veux dire : « c'était dur quoi ! »	FoP
pouvais pas m'exprimer, ma formatrice n'attendait que ça ! Qu'on s'exprime !	PgA
	C
e contexte !	CD
	I2
	IRCD2
	I
i, si sur le papier, gestion des conflits, comment il faut faire ça, il faut faire ça… Il faut d'abord… OK ! Mais t la formatrice ?	PF
	C
le a dit ?	CD
out allait bien, dans le meilleur des mondes… Voilà, elle était présente depuis plus de dix ans, et moi j'arrivais, r l'établissement, quoi ! Bien voilà, il y a plein de choses qui… Je ne sais pas si j'ai répondu par rapport à vos	IRCD
	C
rez…	CRQ
	I
	Z
… L'égalité, non ! Parce que le formateur a toujours des choses en plus à nous apprendre ! Egalité oui, par rapport mais par rapport à la formation…	Eg
nce dans les connaissances apportées,	Co

ole à l'aide…	EDC
	I2
	IRCD2
	C
	CD
	I2
pport à la formation aussi et qu'on va quand même nous apporter quelque chose dans le contenu.	Co
, parce que tu butes sur un sujet, tu y vas pour quand même quelque chose….	BComp
	I
mple lors de cette formation Gouvernante, sur le papier le programme était cohérent, quand j'ai vu ça je me suis ues de nettoyages, planning, c'est super ! » Mais après, arrivée, le formateur n'était pas du tout cohérent. Il n'y tre ce qu'il nous racontait et ce qu'il y avait écrit…	PF
	I
	Z
nfin je ne sais pas, de pouvoir partager, je ne sais pas il y a peut-être ce mot partage derrière…	QP
	C
nce	CD
	I
s sommes presque tous issus du même milieu professionnel, donc c'est vrai qu'on peut se sentir à un niveau nais avec chacun un bagage différent et ce bagage différent permet justement d'enrichir les débats qui peuvent rmation	Eg
peut-être plutôt dans ce sens qu'on va partager par rapport à ce que je connais, avoir des choses acquises soit sur l'ai dit tout à l'heure, dans d'autres formations, donc je me sentirai plus, oui ! C'est dans ce sens que je trouverai ce sens-là !	Co

	C
	CD
	I
erche juste un mot clé maintenant !	EDE
	Z
	CD
	I
nation ?	IQQ
	C
	CRQ
	I
ble, on nous envoie pas en formation comme ça de façon improvisée, ça fait partie d'un plan de formation, d'une été validée par son supérieur, ça rentre le plus souvent dans un projet institutionnel ou d'un le projet individuel de elle thématique mais pour avoir un rendu dans l'institution pour occuper des postes, telles fonctions un peu lourd, in de cohérence là, il est au préalable déjà bien étayé du fait que c'était déjà prévu auparavant.	Co
onie, je ne sais pas si c'est vraiment ce qu'on va chercher, toucher dans une formation, parce qu'on y va pas non ux dire on y va avec l'esprit curieux et si on est un petit peu bouleversé dans ses façons de voir de percevoir les , c'est aussi, ça doit pas être du pré mastiqué, il n'y a plus de surprise ! On y va aussi pour se laisser un peu er d'autres façons de voir, ça n'empêche pas l'harmonie, en tout cas c'est pas la recherche première d'y aller pour d'entendre, certaines personnes…..	Ha
	C
vous ?	CD
	I
r entendre quelque chose de confortable, qu'on va en formation ! Ceci pourrait être un petit peu mis en ere hein ! Pour moi le soignant c'est quelqu'un qui doit s'adapter, qui doit avoir l'esprit ouvert, donc si c'est : « ça a je ne suis pas d'accord, ça je ne veux pas » c'est pas en tout cas ce qu'on recherche dans les attitudes soignantes, t se laisser surprendre par d'autres façons de faire et faire des essais : « tiens je vais essayer ça, ça, ça ne marche s…	ReQ
is pas si c'est… Si c'est en plus c'est bien, l'égalité : je ne le comprends pas dans le sens de la question,	IQQ

formation pour être mis en difficulté, mis en infériorité ou … On y va quand même le cœur serein ! Enfin, on y va c'est une formation où on connaît la thématique à l'avance, on a choisi d'être là, donc théoriquement ça ne devrait	CtQ
rspective de son activité professionnelle, ça extrait du quotidien et ça permet de vraiment de se projeter dans le ne faites pas de formation dans votre quotidien, personne vous demandera jamais rien ! Vous faites bien votre é vous faites une énorme bêtise, vous devez mettre de ... Envers les gens que vous soignez, mais extérieurement il en, vous faites votre travail, sauf que l'effet pervers de tout ça, il peut y avoir un burn out professionnel parce que us on stagne soit on est au point mort. Les formations permettent un petit peu de se projeter en avant, de relancer on ; (interruption)	AFo
stion du stress, ça permet de gérer le stress, ça permet des fois de relancer une carrière un peu en bout de souffle, e le burn out professionnel, ça redéclenche l'élément moteur qui vous pousse à bien agir. Il est quand même si vous n'êtes pas un moment donné un peu inventif, Euh…	C+
	C
ment moteur ?	CD
	I
» : les choses répétées déplaisent : l'être humain est fait comme ça hein ! Je répète toujours les mêmes choses, au par vous déplaire….	Pr
si l'être humain : les choses répétées lui plaisent, je pense que foncièrement, on le voit bien notre but avec les sser la routine de faire en sorte que les soins ne soient pas la routine mais personnalisés …	Pr
	C
cution latine dit plutôt : « Bis repetita placent »…	CD
	I
s un latiniste…	IRCD
d même aussi de lutter contre une certaine routine qui peut être aussi délétère. Dans notre type de profession c'est de ne plus se poser de questions sur ce qu'on fait, parce qu'on sait le faire, on est soignant au bout d'un certain rtain savoir-faire, voilà ! Le problème c'est qu'on ne se pose plus de questions, sur comment mieux le faire, e améliorer les choses…	ReQ
	C
nt je peux améliorer, comment je peux faire autrement : à qui vous posez cette question ?	CD

	I
eur, soit on est confronté à une difficulté lorsqu'on travaille et on a la franchise, enfin pas toujours on a la relation r : « j'en ai un peu marre, je ne vois pas l'aspect administratif, ça me déplait je ne sais pas comment relancer » ça n a, si on est franc et qu'on a vraiment le souci de s'améliorer et qu'on est confronté à une difficulté dans son es, les infirmières etc… Eh bien on leur propose des stratégies, pour justement qu'elles ne soient pas relancer qu'au final, c'est quand même l'usager de santé qui va en être bénéficiaire. Parce que si on laisse les gens e de routine qui va être au final délétère pour la personne qu'on soigne, voilà c'est recueillir les signes, savoir n ou dans l'observation directe des gens qu'on encadre, les signes d'appel de burn out, des gens qui par leurs -verbale montre un désintérêt, alors souvent caché, parce que souvent masqué je veux dire, pas caché, mais d'évitement. Vous allez avoir telle infirmière qui est en burn out qui va … Il y a un décès, elle va avoir un signe une famille, une autre n'aimera pas accompagner les étudiants, va toujours refiler ça à ses copines parce que, à oilà ! Elle en a un peu ras le bol de son métier et qu'elle ne se sent pas l'encadrer, quand vous encadrez des futurs aut avoir un petit peu le feu sacré, parce que pour dire : « Ah ! Oui ! C'est un chouette métier, tu vois il y a tout cadrant, dot savoir déceler des signes de faiblesse chez les personnes qu'il encadre, c'est humain ! Je veux dire ce on que moi mon directeur peut m'observer et se dire : « oh la la elle se cantonne dans sa routine, elle en a ras le mer… »	FIFD
	C
rmation quand on donne des signes de ras le bol, de routine c'est ça ?	CD
	I
n entretien individuel d'évaluation qui permet aussi de faire le point sur les demandes de formation, et recevoir s de cette entretien annuel, mais ça permet aussi de voir ce que le professionnel a encore envie d'apporter à son ment nous en tant qu'encadrant, on peut lui donner les moyens de se réaliser, vous avez appris la pyramide de ormir… ça c'est vital et après le besoin suprême de l'être humain c'est aussi des besoins spirituels, des besoins de de se ré-a-li-ser. On a même dans tout boulot, si on ne veut pas mettre sa petite touche, sa petit patte, le fait de ignant, il faudrait que je soigne de telle façon, j'apporte ma petite touche personnelle à ma relation soignant/ asser, se détourner…. Quand on brille de trop, personne vous encadre, et quand on vous laisse plus aucune leur dit : « voilà ! ça, ça doit être fait de telle façon, un entretien avec une famille doit être mené comme ça ! » in ! Ils vont faire, mais ils vont vite vers le burn out !	FIFD
	Z
	C
	CRQ

	I
personnel, dans le sens où ça me conforte à mes idées, et puis je m’aperçois que je suis dans le droit chemin entre	Ha
	C
?	CD
	I
oi qui le dis hein ! Après, peut-être que, là c’est ma propre évaluation, donc euh… Je sais pas, je …Peut-être que aient pas en accord avec moi, après en tout cas ça s’est…	Pers
	C
	CD
	I
me conforte, chaque fois que je vais en formation, je me dis que finalement je suis… Je vois juste, c’est comme ça que à chaque fois on faisait un tour de table et c'est ce que je dis aussi, quand on s’exprime après les formations, s mon idée euh… A laquelle je, j’espère travailler en tout cas humainement auprès des personnes âgées, euh… ns en harmonie avec mon travail avec ce que je fais, en accord avec moi-même, avec mes principes, avec mon ien voilà ! Il y avait d’autres mots ? Vous aviez dit harmonie ?...	Ha
	C
	CD
	I
elle égalité parlez-vous ?	IQQ
	C
parler à propos de la formation ?	CD
	I
	IQQ
	Z
ble pour tout le monde, après euh…	Eg
le sens vous pourriez me reposer votre question ?	IQQ

	C
trouver à travers la formation, en formation, une forme d'égalité, de cohérence, d'harmonie ?	CRQ
	I
i, c'est un peu comme l'harmonie, l'orchestre autour d'un sujet et puis on est tous humainement tous ensemble. ble pour un même objet, enfin un même objectif entre guillemets, là si l'objectif était la vie sociale en EHPAD,	VH
	C
t tous ensemble ?	CD
	I
ler de mon mémoire, c'est pas possible ! Non…	IRCD
	C
?	CD
	I
…	IRCD
	C
	CD
	I
ais j'en revenais toujours au même, « l'entreprise est avant tout d'unir les hommes il n'est qu'un luxe véritable umaines » St Exupéry	VH
onie c'est tous ensemble, le même objectif pour la formation et oui !	Ha
ui ! Il n'y a plus le code hiérarchique IDE, cadre, aides-soignants, même si l'agent parle malheureusement…	Eg
	C
	CD
	I
e moment-là, alors je dis toujours que je me situe toujours en tant que cadre pour amener les équipes à changer dit quelque chose on a la sensation de mal faire, que ça ne va jamais, alors que si elles l'entendent en formation a déjà dit, notre cadre nous l'a déjà dit mais », donc voilà il faut que ce soit dit par d'autres personnes extérieures rmation, bien, on est tous au même niveau, qu'on soit cadre, IDE, ou aides-soignantes. Enfin, moi je me situe au monde en formation.	Eg

sais pas si c’est de ça dont vous voulez parler. Bien, même niveau : pas forcément ! Mais euh… En tout cas on chose ! Enfin je sais pas si c’est intéressant et si vous avez compris : je ne sais pas ce que vous voulez aller mais	EDE
	C
	CD
	I
repartir avec un regard neuf, on a entendu la même chose donc pour avoir une même cohérence, mais…	Co
un sujet particulier, tout dépend du sujet euh… Moi ça me conforte toujours dans mes idées, d’autres ne seront vient toujours au même c’est le manque de personnel, pas assez de personnel euh…	QP
ont sur…enfin n’ont peut-être pas envie d’évoluer tout dépend si la formation : ils l’ont demandé ou si c’est… Ou r cadre de santé après le cadre de santé…	FIFD
	C
si la formation a été choisie ou si elle a été imposée ?	CD
	I
n moi on m’a jamais imposé une formation, au contraire je suis toujours partante pour aller faire un maximum de … Parce que pour évoluer, enfin je trouve on apprend tous les jours, le fait de rencontrer d’autres personnes, de t d’évoluer, de changer et de se changer aussi !	FIFD
	C
?	CD
	I
	IRCD
	C
	CD
	I
	EDC

ans sa profession, quoi ! Si on reste peut-être sur des idées, ou voir autres choses, euh… Entendre d'autres sujets peut-être sur un autre angle qu'on n'avait pas vu ! Enfin je ne sais pas moi ! Nous permet d'évoluer nous-humain n'est pas un être changeant en perpétuel mouvement, après il y a que lui qui peut changer non ?	VH
	C
umain n'est pas un être en…	CD
	I
hangement, en évolution constante, n'est pas en évolution constante ?	IRCD
	C
onstante ?	CD
	I
la question enfin, c'est ce que je me dis non ? On n'évolue pas tout au long de sa vie ?	VH
	C
	CD
	I
veux dire intellectuellement	VH
	C
y aider ? Ou comment ?	CD
	I
'avez pas compris ?	IRCD
	C
	CD
	I
	IRCD
	C
	CD
	I
n est en perpétuel, pour moi on évolue constamment, après euh…	VH

	C
ous avez dit, vous avez dit que l'être humain ne changeait pas…	CD
	I
affirmation j'en suis sûre, après encore faut-il le vouloir, les personnes qui n'ont pas envie de changer, il y a des des idées bien arrêtées puis ils y en a d'autres qui … Qui sont plus ouverts et puis voilà ! Ah, oui ! Non, non : moi	ResC
	Z
uand on est tous en formation est-ce qu'il y a une cohérence ?	Co
e vous m'expliquiez un petit peu plus où vous voulez en venir que je puisse comprendre un peu mieux : bien	EDC
et, si le formateur répond à nos attentes…	Co
	Z
interrogation, est-ce qu'il y a d'autres… Si je demande une formation forcément que je vais la trouver cohérente es sauf si le formateur, enfin voilà ! Si les attentes ne correspondent pas à nos attentes, mais bon ! Je sais pas si…	Co
	I
e cohérence avec euh… Parce que déjà je pense quand on s'inscrit dans une formation, c'est que déjà il y a une ohérence avec ce qu'on fait, avec ce qu'on met en pratique et aussi je pense une certaine cohérence euh… Vis-à-is. Parce que c'est vrai que la formation, c'était un groupe, euh…, c'était à la fois une cohérence, je dirai, au veau des compétences, au niveau de mon métier, mais euh…, enfin je ne sais pas comment vous le dire, mais je pe, euh…, il y a une certaine cohérence euh…, autre que professionnelle si vous voulez donc euh…	Co
vous voulez on est plus des professionnels spécialisés hein dans chaque domaine, vous avez une secrétaire, vous oins infirmiers euh… Voilà ! Je ne sais pas si vous saisissez ce que je veux dire, je pense qu'il y a aussi cette erence, cohésion aussi par rapport à ça, c'est-à-dire dire que j'ai l'impression que une formation c'est : on se ette hein ! Il n'y a pas écrit assistante sociale, il n'a a pas écrit : on se … et voilà ! Dans le sens où c'est quelque lisée, donc euh…voilà !	HP+
	EDE
	C
ous voulez, c'est très bien, moi ça me va !	CD

	I
e et cohésion, je veux dire, la formation dans ce qu'elle peut apporter c'est ça aussi !	Co
c'est peut-être un grand mot, donc euh… l'harmonie, est-ce que c'est l'harmonie au sein du groupe ? Euh… Et i pas suivi !	Ha
	C
u groupe, ou autre chose ? Est-ce que la formation vous apporte une harmonie ?	CD
	I
nation, euh… je vous avais dit une grande partie d'une formation c'est, je pense euh… un caractère professionnel, vec l'exercice de notre métier, mais pas que ça ! Hein ! C'est-à-dire que quand on est en formation, je pense quel fait aussi de pouvoir, euh… être en cohésion, être en cohérence et peut-être en harmonie avec l'ensemble, aussi, Qui suivent la formation et puis alors est ce que c'est de une harmonie aussi d'un point de vue personnel aussi, s que euh… Donc …	CAH
	C
?	CD
	I
qui apporte à mon métier, à mon… Au côté professionnel, ça c'est une chose ! Mais je pense qu'on est …, et ça 'est pas que des …, que des professionnels hein ! On a une part de…, de…, on est avant tout une personne euh…, on est à la fois parent, on est à la fois etc…, et je pense que ça influence, et que ça apporte aussi, euh… Je reviens eu, euh…C'est vrai qu'on s'investit de cette formation, du côté pratique on se dit comment on peut l'investir, au n, de tous les jours, mais c'est aussi, euh… au niveau personnel ! Chez nous, comment est-ce qu'on met en 'est dans ce sens-là ? Ou je me trompe, c'est aussi intéressant cette formation qui puisse euh… dépasser ce cadre c dans ce sens-là ça peut apporter bien sûr une certaine harmonie, euh… Dans notre vie privée !	CAH
	C
nel : « on est des personnes » : qu'est-ce que vous pouvez dire, qu'est-ce que vous mettez sous ce mot ?	CD
	I
est une personne… Enfin je veux dire, euh… Comment je pourrai dire, on n'est pas que professionnel, si vous	CAH
	C
	CD

	I
tre professionnel, on est un être social, on vit en société, on est aussi euh… On est aussi je pense, euh… Bien, e, hein dans la sphère privée, on est aussi parent, hein, donc euh… Voilà, j'ai deux enfants donc et dans ce sens votre mot quand vous parlez d'harmonie, euh…	CAH
t une formation qui puisse, voilà qui dépasse aussi ce cadre professionnel, hein !	FPCNSP
	C
ous m'avez décrit la personne !	CD
	I
sphère privée et la sphère professionnelle, hein ! Donc, euh…, bien sûr on a une sphère plus globale, au niveau regroupe, la personne sociale regroupe le côté professionnel et le côté privé et je pense dans ce sens-là où il y a …, une certaine harmonie ! Aussi ! Hein ! Vis-à-vis du groupe professionnel ! Hein ! Donc, voilà ! Donc, moi, l'harmonie peut…, enfin me renvoie éventuellement à ça ! ça veut dire que c'est une formation qui dépasse le essionnel, hein, de …, de… Voilà ! Hein ! ça c'est ce qui fait la force aussi d'une formation je pense, hein ! C'est sphère euh…	CAH
	I
harmonie, l'égalité, la cohérence, au niveau de mon équipe de travail puisque mon équipe de travail comprend édecin, l'infirmière, l'aide-soignante, le kiné, à cet égard-là ces formations sont formatrices puisqu'on est tous adre d'une part et partager, se faire part de nos impressions qu'on aurait pas en temps normal le temps de faire voilà ! Harmonie et égalité, mais la cohérence veut dire un peu la même chose, j'espère qu'on est tous cohérent vocation, à la formation et que le formateur est aussi formateur et cohérent en la proposant. L'harmonie et l'égalité ui à ce moment-là a une occasion de plus, une occasion supplémentaire, on le fait déjà dans nos réunions, nos ccasion supplémentaire de, d'harmoniser le travail. A ce moment-là, en formation on est tous égaux ! On perd un hiérarchie, qui existe forcément même dans le privé, à travers le médecin, le pharmacien, l'infirmière, tout le ctivement… Une sorte de globalisation devant cette formation qui nous est utile à tous, ça crée une harmonie, là-sitif	HP+
	I
vient c'est entre quoi et quoi ? Euh… L'harmonie c'est peut-être un grand mot ! Je le trouverai plus dans un stage e démarche personnelle, en formation pas forcément quand même…	Ha

un moment ou à un autre à retomber sur mes pattes comme le chat j'arriverai effectivement à me mettre en e des questions que je peux avoir ou des recherches dans lesquelles j'ai envie de fouiller, c'est pas si évident que	Co
es assez… Harmonie, cohérence égalité…	DT
	Z
rmonie et la cohérence c'est à partir du moment où on sait ce qu'on… Où on a bien choisi sa profession ou on sait oi on souhaite aller, sachant qu'on y va pas forcément ! Comme on va parfois ailleurs, mais euh…	Ha
pas : ça ne fait pas partie de mes… (rire) Pour moi c'est une illusion, mais bon, mais on est à la fois égaux et rents que voilà, qui on est ? Qu'est-ce que ça veut dire égalité ? J'y crois pas trop !	Eg
hérence, oui ! J'espère que c'est…, moi je fais mes démarches de formations à une cadence, dans cet objectif-là,	Co
	I
ohérence ?	IQQ
s ça nous permet aussi de voir comment, euh…, comment les différents sujets peuvent être traités dans d'autres	HP+
	I
une harmonie, alors c'est harmonie à quel niveau ? Au niveau professionnel ?	IQQ
	C
	CD
	I
	IRCD
n ! C'est vrai que…Harmonie euh…, ça dépend oui sur quelle formation on se base …	OF
un peu plus d'égalité quand on va en formation parce qu'on a accès à des informations qu'on n'aurait peut-être ur notre lieu de travail !	Eg
te aussi ! Hein ! Sur la façon de traiter les choses quoi euh…	Eg

us facile après de … d'aborder certains sujets si on a ce qu'il faut aux niveaux des textes, on se dit : « Eh bien régit par exemple l'identitovigilance », c'est le mauvais exemple parce qu'il n'y a pas énormément de texte des et-là ! Mais euh…	AFo
Je dirai : « non » parce que euh… On peut pas parler d'harmonie, d'égalité, de cohérence, puisque on est des t en formation donc ce n'est pas, on prend chacun à notre niveau ce qu'on veut et on le retraduit après dans notre tre façon, donc non je ne pense pas que ça mette plus d'harmonie, d'égalité et de cohérence, voilà !	DT
iez en venir là, ou peut-être pas …	EDC
	I
s… Quand on avait la formation, il y avait des agents de l'entretien, des personnes de l'administration toute sorte uvé au même niveau finalement, donc on n'avait pas de différence de statut, j'ai trouvé que c'était bien !	HP+
	C
alors ?	CD
	I
nnaître les uns les autres, parce que justement on a mélangé les groupes…	HP+
	C
se connaître ?	CD
	I
orcément les cadres de l'entretien, et les cadres de l'administration, donc savoir qui elles étaient, où elles aisaient quoi !	HP+
	C
trouver en formation, grâce à la formation et ce qui se passe en formation, une certaine forme d'égalité ?	CD
	I
est tous à égalité, on est tous là pour apprendre donc on n'est pas là pour se tirer les cheveux ni quoi que ce soit	Eg
	C
	CD
	I
	IRCD

	I
	Z
re de la cohérence personnelle (beaucoup d'hésitation et de réflexion) qui fait que ça rejaillit sur le professionnel, ue ce qu'on apprend en formation, la partie technique vient au deuxième plan et c'est ce qu'on apprend sur notre, rsonnelle qui est la plus importante.	Co
	C
le premier plan que vous apporte la formation du deuxième plan ?	CD
	I
bien euh… Cette fiche d'activité comment on va la construire, euh… Dans quel ordre on va préparer le matériel, a amener à faire cette activité-là plutôt qu'un autre, comment les choisir, euh… ça s'est plus technique et plus sentir à l'aise avec ses connaissances euh… Et de se rassurer dans sa manière de faire, parce qu'on arrive avec un st pas, c'est des formations qui ne sont pas de base, des formations qui sont continues donc forcément on a un ence et souvent ça nous permet de nous rassurer en partie sur ce qu'on fait déjà, de nous donner des petits trucs ce qu'il y a des grandes lignes qui se retrouvent dans toutes les techniques donc c'est, c'est ça nous donne un er de manière régulière, parce dans le cadre du boulot j'essaie d'avoir au moins une formation par an, même si ns très courtes de deux jours ! Voilà ! euh… Parce que comme je disais on est à deux au mieux, parfois je me si on se lance comme ça pendant des années et des années on commence à prendre des mauvaises habitudes, elles	AFo
èrement en contact avec d'autres professionnels et qu'on a un rappel dans notre formation bien ça nous permet uite à laquelle on peut se raccrocher…Et grâce à ça parce que ça nous remet sur le chemin en fait, si j'arrive bien	Eg
n je pense que c'est peut-être plus dans les discussions avec les autres acteurs de la formation, on se retrouve entre si on n'est pas du de la même boîte mais bon, voilà ! (rire) on se retrouve la plupart du temps avec les mêmes ssi d'en débattre alors peut-être nous on va se retrouver avec une difficulté qu'une autre a déjà rencontré et pour lle va nous dire comment ça s'est arrangé et ce qu'elle a fait, elle peut avoir des petites idées et …	AgCom
	I
stion !	EDC
	C
	CD
	I
ouaih, je ne sais pas comment répondre en fait !	EDE

	IQQ
	C
	CD
	I
c’est-à-dire ?	IQQ
	C
onie que vous vous verriez à travers la formation ?	CD
	Z
	I
oi ? Ou à qui ? Je ne comprends pas trop la question ? Qu’est-ce qu’on peut trouver comme égalité ?	IQQ
	C
rmation : est-ce qu’en formation, vous pouvez ressentir une forme, certaine égalité ?	CD
	I
x autres ? Par rapport à quoi ?	IQQ
	C
ntendez comme ça ! Répondez par rapport à ça ! Une égalité par rapport aux autres, ça peut être ça ! Harmonie, tes dans un groupe…	CD
	I
alors ? Ou dans le sens où ce que les formations apportent, euh…	IQQ
	C
s ces situations ! Ce que, oui tout à fait, ce que la formation apporte à force d’être dans ces situations !	CD
	I
n cible plus les formations euh… Qu’on pense nous correspondre, en fait.	FIFD
	C
correspondre ?	CD

	I
qu'on cherche plus précisément. Je pense qu'au début on va un peu vers « tout et n'importe quoi » et puis après, omaine on tend un peu à…	A
	C
rchez précisément ? A travers la formation ?	CD
	I
à travers les formations ?	IQQ
	C
dit après un moment on sait ce qu'on cherche…	CD
	I
musicothérapie, c'est vraiment assez précis, en plus en gériatrie, euh…, voilà ! En plus en gériatrie on peut écis je pense comme thème !	OF
	Z
n cherche une, euh…, on cherche toujours à l'être forcément cohérent, le plus possible, dans ce qu'on fait, euh… s avec lesquelles on travaille, on cherche quand même à aller un peu tous dans le même sens, quoi ! C'est pas ans son coin et euh… Donc je pense que c'est important de participer à des formations, avec des collègues, euh… De voir les gens un peu différemment que dans un contexte vraiment… A l'hôpital, Bien voilà !	Co
satisfaisant pour vous la réponse ?	EDE
	C
précise par rapport à vos réponses (rires)	CD
	I
vois pas ce que je peux dire, moi je vois pas où vous voulez en venir avec ça !	Eg
oi je ne vous en dirai pas beaucoup plus non plus, parce que ça paraît un peu… Presque philosophique quoi ! Je ne	Ha
	C
dans ce domaine ?	CD
	I
Peut-être, peut-être !	IRCD

	C
	CD
	I
qu’en même temps, les formations c’est aussi fait pour bousculer un peu, enfin, c’est bien aussi de ne pas tout n est en formation et de faire que des révisions de choses qu’on sait déjà ! Quoi !	FoP
met de remettre en question quelque chose qui nous paraissait cohérent avant quoi ! On remet en question, on éléments qui nous ont peut-être un peu surpris… Bien ça oblige, à la modifier quoi ! A en trouver une nouvelle !	ReQ
	I
s’est assez idéalisé là votre question, je vois un petit peu où vous voulez en venir, mais c’est aussi intéressant s divers lorsqu’on fait une formation après…	HP+
	C
ouver en formation quelque chose qui serait de l’ordre de l’harmonie, de l’égalité de la cohérence et qu’est-ce que c’est possible ?	CRQ
	I
pas tout avec de la formation, c’est un petit peu l’objectif de la personne qui part en formation, mais il n’a pas ses pour arriver à ces fins-là euh… Il y a va pour répondre à des problématiques professionnelles quand même…	A
a formation ! Si vous faites une formation manutention, développement personnel c’est pas pareil !	OF
e la formation et puis du nombre si vous êtes 500 dans un amphi ou 5 autour d’une table…	MoF
	C
elle continue hein !	CD
	I
vais chaque année en fac de médecine on est 700 dans l’amphi, c’est de la formation professionnelle continue, ion d’hygiène à la fac de médecine, dans un amphi c’est très magistral, c’est des résultats d’enquêtes ses comme ça ! C’est, quand même, de la formation professionnelle, on en n’attend pas la même chose que quand dix personnes.	MoF
	C
n groupe de dix personnes qu’est-ce que vous attendez ?	CD

	I
r certains points, parce que je me dis que d'autres sont confrontés aux mêmes difficultés que les miennes, ça doit blèmes communs avec d'autres établissements, c'est le cas lorsque je rencontre des autres cadres de santé des rtis du groupement par exemple, parce qu'il y a une réunion tous les trimestres par rapport à ça, on partage un peu és aussi. On se rend compte qu'il y a quand même des problèmes communs, si vous voulez…	HP+
	C
	CD
	I
orcément une solution à tout quoi ! Rassurer ce n'est peut-être pas le terme, mais je me dis qu'on ne peut pas tout	HP+
	C
sert à quoi ?	CD
	I
s solutions possibles sans pour autant peut-être, quand même avoir la solution qui va traiter le problème, au moins oyens du bord, parce qu'on a des contraintes budgétaires etc… Par rapport au reste du personnel on est dépendant Général, ça serait bien d'avoir une aide-soignante de plus maintenant, c'est pas l'ARS ni le Conseil Général qui e rends compte que tout le monde est confronté, après c'est de travailler au mieux avec le ratio de personnel dont est très concret ça !	AFo
	C
elque chose ?	CD
	I
	IRCD
	I
euh… Alors je dirai mes propres formations personnelles parce que je m'intéresse beaucoup à …. à …. Enfin tout euh…, enfin moi mon orientation en psychologie c'est la pensée… la psychologie positive, donc voilà je vais ns cette direction là et c'est vraiment des outils qui me sont plus personnels et à ce moment-là oui je peux les	Pers

ans les formations ….Alors ça peut, oui, alors là ça peut dans cette formation-là, puisque tout le monde part ens, donc dans ce sens-là oui, ça peut, si c'est vraiment personnel l'harmonie, non, si c'est dans le travail, oui ! endre le.. . La question si c'est vraiment, euh… tout à fait personnel ? C'est ça ? Alors tout-à-fait personnel, non ! trouve ailleurs ? C'est pas que je le trouve pas hein ! Mais les formations, non ! Je ne dis pas que je les retrouve mais je les ai euh… Je les ai déjà de manière personnelle. C'est pas facile de savoir si c'est la formation qui est déjà des orientations que j'ai !	LVPVPée
	Z
t, vague pour moi ce que vous évoqué ! Là j'ai une autre formation, alors, enfin c'est un colloque qui me vient à questions, celui auquel on a été, je ne sais pas si vous connaissez on en avait parlé euh… Je ne sais plus quel était it des …, ce qu'on pouvait avoir c'était des outils supplémentaires pour être sur le terrain, on était plutôt passé par ormes qui peuvent amener à ce moment-là une harmonie, mais vous voyez c'est à travers d'autres outils …	Ha
	C
e d'un outil possible en formation ?	CD
	I
s formations-là ! Là c'était un élément du colloque, voilà ! Si, si, le théâtre c'est une chose que j'aimerai bien rofessionnelle avec des résidents.	IRCD
	I
tion ?	IQQ
	C
n est-ce que vous pouvez trouver une certaine forme d'harmonie, d'égalité et de cohérence ?	CRQ
	I
posée… je me suis jamais rapproché le terme harmonie et formation, donc c'est un peu nouveau pour moi,	Ha
peu là où vous voulez …. j'essaye de voir les deux termes associés dans l'harmonie, mais, euh…	DT
	Z
	C
uvé une certaine forme de cohérence ? Est-ce qu'à travers la formation, vous trouvez une certaine forme de	CD

	I
hérence… Pour moi ! ça dépend de la formation ! Tout dépend… vous voulez parler de la manière de la formation C'est ça ? C'est cohérent par rapport au contenu ? Par rapport à quoi ?	IQQ
C'est cohérent ? Oui, c'est cohérent ! Et puis il y a des formations où je vais, oui c'est cohérent, bon…, au regard cohérent !	Co
	C
une certaine forme d'harmonie, d'égalité ? Aussi ?	CD
	I
C'est un peu compliqué vos questions ! Certaines formes d'égalité dans les formations ? Pour moi ? De l'égalité tout le monde euh… Autour de la table sont… Ah ! Oui ! Oui, mais il faut peut-être quand même préciser, parce t simple, hein ! (rire) la question est pas simple ! Hein !	EDC
	C
uchent la personne, hein ! C'est pas par rapport à une égalité dans un … rapport	CD
	I
mets dans le contexte ! Ok, donc une certaine égalité, oui ! Donc, oui complètement ! Parce qu'on n'est pas là, à archie, en fait ! Il n'y a pas de …On est tous autour de la table à prendre la même formation, moi je trouve ça une vois aucun, je trouve qu'il y a oui… Il y a une égalité autour de la table, il m'est arrivé de faire une formation rs et des aides-soignantes… on est tous à apprendre la même chose, tous au même moment (murmures	Eg
	C
ant ?	CD
	I
	IRCD
	C
dre ?	CD
	I
où euh….mmmhhhh...	IRCD
	Z

fait ! C’est de l’harmonie au niveau du groupe, il y a … On est tous à réfléchir, enfin…, on est tous à ce moment-même niveau et euh…	Ha
e vois pas … c’est pas facile hein, vos questions, hein ? Moi, je trouve ….	EDC
	C
	CD
	I
en, euh… moi personnellement c’est voilà ! Donc des formations c’est toujours.. . On est chacun, euh… au même	Eg
	C
vous ressentez cela ?	CD
	I
	IRCD
	C
	CD
	I
est comme ça !	Pers
	C
me ça ?	CD
	I
est comme ça !	IRCD
es, des fois, aides-soignantes n’arrivent pas à forcément prendre la parole ou …. Mais moi je descends de mon e veux dire où je ne suis pas d’ailleurs, mais c’est quelque part où nous sommes tous en formation, et moi je ne n, ma posture de cadre.	MoF
n a tous à apprendre, donc euh… voilà ! C’est…	AG

	I
ien comprendre la question ? Une harmonie au sein du groupe de formation ? Ou, ou… plus exactement une h…, quand on fait une demande de formation, que chacun a un jour sa part…	EDC
	C
iez-vous pouvoir trouver à travers la formation, ou à travers la formation en générale, une harmonie, une égalité,	CRQ
	I
mots qui me viendraient spontanément !	DT
	C
quoi ?	CD
	I
xygène pour, euh…, se… allez ! Se ressourcer ailleurs, une source, une nouv … autre source, euh…?	MoF
cohérence ça ne me cause pas ! Dans le cadre de la formation, en tous les cas moi, ça ne m'apporte pas forcément cohérence et d'harmonie. Cohérence avec quoi ? Egalité par rapport à quoi ? Harmonie… Harmonie de quoi ? ça me cause, ces termes, parce que je ne suis pas dans votre …	DT
)	C
ue vous en diriez ?	CD
	I2
Catherine, (rires) parce que, bien l'harmonie je pense que si on est tous autour d'une table le même objet de à dans le même but en fait !	Ha
érence d'avoir une même méthodologie autour d'un projet bien spécifique,	Co
	IQQ2
	C
	CD
	I2
rce que je veux dire on n'a peut-être pas forcément autour de la table le même cursus professionnel ou le même	Eg

cipalement à l'éducation thérapeutique, enfin là pour moi ça a toute la mesure, puisqu'on a tous la même s le même sens et bien pour mettre en place quelque chose, parler le même langage, et euh… par exemple une y avait autour de la table aussi bien des gens de diabéto que des gens de cardio euh…, enfin de différentes ant on a réussi à trouver des objectifs communs, une méthodo communes et une harmonie en fait,	Ha
ut-être de la formation, peut-être que ça répond pas à votre question ?	OF
	C
éponse précise…	CD
	I2
je retrouve ces éléments-là, après…	IRCD2
	I
hérence m'inspirerait plus dans le sens où il faut que le contenu de la formation soit bien en cohérence avec mes s dans une formation j'ai des attentes, forcément ! Et que après le contenu qui est apporté soit bien en cohérence irai juste ça…	Co
	I
e la formation et du groupe. On en revient toujours à la même chose, parce que quand vous mélangez des gens veau d'harmonie peut avoir du mal à se faire, même si ça peut être riche, ça peut être compliqué... Par contre n qui touche la même "catégorie professionnelle", là on peut… La communication est plus simple. Un exemple une ASL, vous mettez une infirmière dans un groupe et vous faites un sujet quelque conque, forcément il y a un e l'ASL n'a pas et que l'infirmière a, et des fois c'est compliqué en terme de compréhension des phrases, ou de n mot, le sens du mot, du coup c'est compliqué quand on mixte comme ça... (Interruption)	Ha
	C
us vous étiez exprimée sur l'harmonie… Diriez-vous pouvoir trouver en formation une harmonie, une égalité, une dre pour vous ?	CRQ
	I
oui… De quel ordre ?	IRCD
auf si, parce que j'ai déjà était témoin de ça, ça c'est important : une harmonie, une égalité que si la formation… ent volontaires à la formation. Parce que souvent les commis d'office sont très en retrait au début et peut perturber nent que le formateur soit "fort" (entre guillemets), parce que des fois ça peut mettre à mal un groupe, mais en puis c'est la dynamique du groupe, c'est la structure du groupe elle est souvent, on la répète à l'infini, donc en	FIFD

	C
z dire ?	CD
	I
nes plus en retrait, des personnes qui sont plus rentre dedans, des personnes qui sont encore un peu plus leader et à, quel que soit le groupe, vous l'avez ! Et je pense que les formateurs, ont vite fait d'identifier dans le groupe les personnes perturbatrices et puis une fois qu'ils ont bien analysé leur groupe, font prendre la mayonnaise. En a une certaine harmonie et une égalité d'expression…	Ha
	C
lité d'expression ?	CD
	I
'acquisition suivant dans quel niveau on se trouve et surtout de participation à la formation	Eg
	C
ce ?	CD
	I
ce vient grâce au formateur…	PF
ticipant à une formation, en générale ça reste cohérent, je sais pas si le programme est bien fourni, en général oui	Co
	I
e, moi je pense que c'est vraiment que personnel, c'est une cohérence par rapport à nos projets personnels, avant sonnels et ensuite professionnels, pour servir son épanouissement personnel, la cohérence, elle est là. L'égalité, mais je pense que dans un groupe, on n'est pas égaux parce qu'on vient d'univers différents puisqu'on a déjà une n… , voilà !	Co
mpliqué parce que je pense qu'on a tous, je suis en train de réfléchir à toutes les formations que j'ai faites hein, je é d'en trouver parce que c'est quand même vraiment personnel quand on fait une formation, quand on dit : « je and votre direction vous envoie en formation, mmmmhh !	FIFD

c’est quand même par rapport à soi au départ, et comme les gens sont tous des individualités autour de la table ou tous les gens, c’est compliqué de trouver une égalité hein ? Peut-être que la seule égalité que l’on pourrait ue le formateur vous donne, je suis en train de réfléchir, rire, je pense que la seule égalité que l’on peut trouver que ce formateur vous donne parce qu’il est égal dans toutes les formations je veux dire, le formateur vous donne e pour tout le monde, après ce que les gens en font là c’est plus égale, puisque c’est euh…, le projet personnel et	CAH
	C
	CD
	I
nse que c’est plus complet, je pense qu’au niveau d’un groupe, je pense qu’on peut systématiquement trouver une pe quoi que chacun à sa façon, et c’est quelque chose que j’ai trouvé rigolo, depuis que je l’ai fait en formation, je ’est vrai quand même, vous savez chacun a sa place dans le groupe et euh …, du coup chacun a son rôle, chacun ui est en retard, il y a toujours la grande jatte, il y a la pipelette, souvent c’est moi d’ailleurs, euh … (rire) il y a le monde est différent mais ça crée quand même une harmonie, hein, puisque tout le monde finit par avoir sa place	Ha
t ce que vous attendiez, hein ?	EDC
	C
	CD
	I
ires)	IRCD
	I
r le téléphone)…	IRCD
t me plait bien (rire), donc euh…, mais je ne sais pas comment, quand je vais à une formation, j’en suis une nd vous me parlez d’harmonie, c’est très particulier, euh …, oui ! Mais là c’est un petit peu décalé parce que je uellement et (rire) le mot harmonie me convient bien, parce que c’est ce que je retrouve dans une formation que je a rien à voir avec l’éducation de la santé, (rire) donc euh …	Ha
ormation à l’hypnose eriksonienne dans le cadre de mon métier et à titre personnel aussi donc, euh…, voilà !	OF

ler d'harmonie, oui, je suis en harmonie avec mes valeurs, avec ce que j'ai envie de mettre en avant quand je de tous les jours quoi, mais je ne travaille plus dans l'éducation à la santé … Pour pouvoir trouver en formation t bien sûr, après vous m'avez dit…	Ha
formation qui euh… qui …, je vois que mes valeurs ce que sont mes propres valeurs par rapport à mon métier, que je peux mettre en applications ces valeurs là et que la formation peut m'aider aussi si toutefois je me trouve e pas pouvoir travailler en fonction de mes valeurs, ça me donne des pistes, bon…	VH
	C
eurs vous dites « mes valeurs » et parfois vous précisez « mes valeurs par rapport à mon métier » est-ce que c'est est mes valeurs par rapport à mon métier, est-ce que c'est la même chose, est-ce que mes valeurs sont différentes mon métier ?	CD
	I
étier, il y a d'abord moi, je suis … , je suis …, moi je viens en tant que personne, donc j'ai des des…, des … , il y je ne peux pas déroger dans … dans l'exercice de mon métier, maintenant quand je suis dans un établissement, ussi ses propres valeurs, euh, donc il faut que ce soit en harmonie les deux, voilà, et c'est dans ce sens-là !	CAH
	Z
d justement j'ai des doutes quand je suis dans mon boulot, la formation me permet de prendre le recul nécessaire ste, l'harmonie pour moi, c'est, euh…, un petit peu le milieu quoi, entre deux opposés comme ça, c'est oui, euh, je	Ha
	I
e pas bien, une égalité à rapport à quoi ? En formation trouvez une égalité ? Une égalité ?	DT
	C
serait laquelle pour vous ? Si la formation peut y contribuer à trouver une égalité ?	CD
	I
trait, mais, est ce que vous voulez dire que quand je vais en formation, j'ai besoin de chercher à valoriser des e comprends pas le terme égalité, j'arrive pas à saisi, euh…, vous n'avez pas d'exemples précis ? Parce que … en formation…	Eg

	C
ver en formation une égalité. êtes, formateurs des stagiaires, est-ce que vous trouvez une égalité, est-ce que vous	CD
	I
	DT
	C
ence. Diriez-vous pouvoir trouver en formation une cohérence ?	Co
	I
.	IRCD
	C
	CD
	I
e je fais au quotidien, et ce que je souhaite apprendre pour maitriser ce que je fais au quotidien… Voilà ! Ce que je n, c'est appuyer mes connaissances ou en acquérir d'autres. Et…, en général c'est en cohérence avec ce que je souhaite ormation que je fais actuellement est en cohérence avec ce que …, j'ai envie pour moi et ce que je souhaite restituer au	Co
	I
galité, une cohérence mais avec qui ? Avec euh… ! Comme je l'entends alors ?	IQQ
noi je dirai que la formation, en tout cas comme je la ressens de façon générale, euh… c'est pas toujours est, euh…, ça nous renvoie des … Des choses, enfin des …, des façons d'être de penser, euh… c'est pas doux dire, hein ! Euh… après que ça ait de la cohérence ? Oui ! Parce que c'est comme fait pour, pour nous amener hension d'une situation d'apprentissage des choses comme ça ! Euh… Et vous avez dit harmonie ?	FoP
	C
	CD
	I
	IRCD
moi je me dirai que justement quand on est autour de la table avec des professionnels d'établissements différents, e rend compte qu'il n'y a pas forcément d'égalité, hein ! D'égalité dans les pratiques, dans les connaissances, dans on va faire de la formation qu'on a pris euh…, voilà ! Je sais pas !	Eg

	C
’est l’équivalence par rapport à ce que vous allez en faire ?	CD
	I
n peut aussi se dire que la formation c’est une chance, parce qu’elle est offerte en principe, à un maximum de L’égalité, dans, j’allais dire, dans la possibilité d’apprendre, de savoir, d’être voilà ! Mais, euh…, je trouve ça cadre pas trop avec moi, mais voilà bon…	Eg
	C
	CD
	I
e que ça peut être en harmonie avec des, avec des … connaissances, avec des choses comme ça ! Avec le groupe, ! Euh… Oui, harmonie ….Mais égalité c’est, c’est,… j’aurai pas utilisé ce terme-là quoi !	Ha
	C
?	CD
	I
t plus, alors j’allais dire : confrontation, c’est peut-être amer, un peu un terme trop fort…, mais c’est plus : partage age…	VH

	Unité de sens
vos savoirs faire, savoirs être et savoirs acquis et appliqués jusqu'à une formation sont en cause ?	
	I
stion.	ReQ
	C
	CRQ
	I
m'a vraiment remis en question,	ReQ
ne par rapport à ce sujet-là et effectivement,	Pers
onné des pistes de réflexion	AFo
elles que j'envisageai, donc personnellement, le premier jour de formation	FoP
s possible, c'est pas du tout la formation qui me correspond »…	Introsp
	C
ous ressentiez ?	CD
	I
	Introsp
ustrée parce que je me suis dit dès le début, que je faisais les choses dans le mauvais sens, donc	FoP
ée, je me suis dit : « c'est pas possible, je ne peux pas être dans le mauvais sens à ce point-là », alors que je sors	Ctq
a différents axes », et que celui que la formatrice me propose, c'est pas celui qui me correspond.	Introsp
rmation, c'était plus avec des exemples concrets, je me suis vraiment rendue compte que l'axe qu'empruntait la	AFo
is remise en question, …	ReQ
r vraiment le ressenti…	EDE

	C
un ressenti, toujours…	CD
	I
our j’étais frustrée et je n’étais pas du tout…	FoP
	C
bilisée ? La formation vous a profondément remise en question ?	CD
	I
	IRCD
u tout ce que j’imaginais, enfin ce que j’imaginais ce qu’on devrait faire…	PgA
	C
après le deuxième jour ?	CD
	I
on a fait des situations que nous on a apportées ce qu’on a déjà vécues, ce qui nous apporte du souci,	SVPE
e une pièce de théâtre et la formatrice nous… Enfin déjà nous, on devait faire le rôle de comment on l’aurait » entre guillemets,	PgA
ait le rôle de comment elle aurait solutionné le problème et effectivement on se rendait compte que c’était le biais de la formatrice nous proposait que celui qu’on avait en tête.	AFo
	C
ort au premier jour, ce que vous aviez ressenti ?	CD
	I
c’était vraiment avec les connaissances en plus, parce que le matin on avait abordé les connaissances vraiment	AFo
	C
rmière ?	CD

ur le rôle des aides-soignantes, les grands thèmes sur l'empathie, sur des grands thèmes, et c'est vraiment ces cole d'infirmières on les avait vu, mais peut-être un peu trop en théorie et du coup un peu moins, en concret par quotidien en fait.	BComp
	C
re le premier jour une approche théorique, mais sur une pratique qui vous a déstabilisée et après le deuxième jour es vous avez réussi à faire une jonction, un lien, un lien réalisé par l'éclairage du premier jour.	CD
	I
mpris les concepts, après j'avais du mal à les imaginer dans le concret, ce que ça pouvait m'apporter dans le naissance à la pratique…	AFo
	I
!	FoP
ormation ?	IQQ
	C
allez à une formation quel que soit le sujet, et que ce que vous pensiez faire bien, le savoir- être que vous quis, et bien sont balayés : ce n'est pas comme ça qu'il faut faire et qu'est-ce que ça produit profondément en	CRQ
	I
m'a profondément déstabilisé !	IRCD
	Z
	C
	CD
	I
le suivi des délinquants sexuels et la personne,	OF
mation, a abordé le thème du viol par exemple, en se référant à la psychanalyse et en disant qu'il y avait autant de ui avaient envie de se faire violer, par exemple, je raccourcis ; ça a été très dérangeant à entendre voilà ! Et on a mes et femmes, très surpris de cette position ! Il y a juste un intervenant qui a émis cette idée là et on a tous été ée.	FoP
	C
é ? En vous ?	CD

	I
n tant que femme, ça m'a semblait très difficile à entendre que s'il y avait des gens qui violaient c'était parce qu'il aient besoin d'être violées, pour moi c'est anormal, c'est ça ! J'essaye de trouver quelque chose de précis, mais… re ça ! J'ai trouvé ça très difficile à entendre quand même !	IRCD
	C
bles ?	CD
	I
avait profondément choqué !	IRCD
	C
rait d'autres formations qui pourraient vous toucher pareil ? Vous toucher et vous déstabiliser dans le sens où vos être et vos savoirs acquis sont profondément remis en question ? Là c'est une formation, apparemment sur le suivi ui vous a touché parce qu'elle a touché une conviction et est-ce que si une formation remet en cause vos savoirs, ussi un effet bouleversant ?	CRQ
	I
	IRCD
habitudes, là je fais des suppositions, on est lié par des habitudes, on est persuadé de bien faire, de bien être, de	RBV
versé, ça peut être insupportable pour la personne qui le reçoit, enfin j'imagine.	FoP
	I
a m'est arrivé dans le savoir-faire professionnellement lorsque j'ai fait mes études d'aide médicopsychologique en e terrain, euh… Comment dire… Je faisais de l'accompagnement de personnes, j'aidais dans la toilette, et après miné, je faisais… Nous nous mettions au ménage, arrivée en formation, on nous disait, voilà aide à la toilette, . Et jamais on nous parlait de faire le ménage et j'étais la seule dans le groupe qui faisait le ménage dans u coup ça m'a remise en question, revenant au travail, je suis allée voir mes collègues et je leur ai parlé, j'en ai érieure hiérarchique, et elle m'a dit : « Eh bien non ! C'est tout à fait normal, les AMP ne sont pas des soignants, ménage ! » Voilà, c'était une grande remise en question de moi-même, je me disais : « Mais qu'est-ce que je fais e vrai métier dans cet établissement, et finalement, c'est la culture de l'établissement qui le voulait et c'est resté qu'au changement de direction et là le directeur d'après a changé complètement les choses et là les AMP n'ont e me suis vraiment reconnue dans ma profession. C'est pas que le ménage, c'était quelque chose de … à ne pas 'est pas du tout ça ! Mais je n'arrivais pas, bien je n'arrivais pas à me poser dans mon métier ! Puisque d'autres ne ent des journées totalement autres que la mienne, donc ça, ça m'avait beaucoup remué ! Elle n'était pas atique, pas du tout hein ? Même si je n'ai pas changé les choses, elles se sont faites d'elles-mêmes.	IRCD

	I
is d’accord avec un truc qu’on m’expose et qui a priori n’est pas….	CtQ
e qui pourrait vraiment me déstabiliser.	DT
	I2
atique on te dirait : « ah ! oui ! Vous faites ça systématiquement ? Mais c’est dangereux ! pour le patient, mais il vous rendez compte ! » et puis après tu es d’accord avec ça ou pas ?	IRCD2
	I
vraiment, … je pensais à un autre truc si on prend le service dans lequel je travaille on prend en charge les boulimiques, c’est quand même des pathologies assez lourdes, surtout l’anorexie où… et j’ai déjà eu la réflexion, mais de la part de certains autres psy qui pensent qu’éventuellement c’est pas… Leur place en psychiatrie, en gros ent pour ça quoi !	OF
	C
la formation	CD
	I
formation, mais ça pourrait arriver qu’on nous dise ça en formation ! On peut l’imaginer, vu que je ne l’ai pas	Introsp
seigner plus avant sur ce qui se pratique et pas	CtQ
	C
comme argent comptant quoi ?	CD
	I
s pour savoir vraiment… A quel point on peut prêter du crédit à ça quoi !	CtQ
ent fermée ! Mais…	OUV
	I
de problèmes du tout, parce que je pense que la remise en question… Euh… Parce qu’on doit se remettre en	ReQ
e sait pas tout et on apprend tous les jours d’autres personnes, peu importe le métier exercé, peu importe la on apprend tous les jours de tout le monde et la remise en question devrait faire partie du quotidien je pense…	FtI
en question pour tout quand on n’est pas en tort constamment non plus,	CtQ

pas de problème de me remettre en question et j'en discute souvent avec les équipes, s'il y a le moindre souci, la ont pas d'accord avec ma façon de voir qui n'est peut-être pas la bonne, qu'ils ne doivent pas hésiter de m'en out à fait prête à en discuter et à réfléchir sur… Voilà !	Pers
	C
n question pour vous ?	CD
	I
question, c'est quand pour nous, on a une idée de quelque chose qui pour nous est la bonne chose, la bonne de faire et puis que finalement quelqu'un n'est pas totalement d'accord avec cette façon de penser etc… Et qui a, que ça engage des discussions sur des … Est-ce que finalement ma façon de penser, et ma façon d'agir étaient aptée à cette situation ?	Pers
	C
e vous disiez par rapport à l'harmonie, la cohérence…	CD
	I
pas forcément la même chose ! C'est créer une harmonie ! C'est avancer vers une harmonie ! (rires)	Ha
	I
estion ! Là on se demande, si on est bien à sa place ! Quoi !	ReQ
	C
	CD
	I
tes : « savoir-faire », on remet tout mon savoir-faire	Pers
	I2
uestion le savoir-faire l'établissement ou dans la formation. Moi, je me remets souvent en question et ça permet	ReQ2
	C
où !	CD
	I2
and je vais en formation on nous dit des choses, alors je fais toujours le lien avec ce que je fais et je me dis : « est-is peut-être aussi essayer ce qu'on m'a inculqué ce qu'on m'a appris et pour moi se remettre en question » moi ça	ReQ2

ns l'animation, je ne peux pas rester figée. L'animation il faut que ça bouge tout le temps, donc c'est vrai que moi ouvent je me pose des questions, je me dis est-ce que je fais bien, est-ce que là, il ne faudrait pas voir ça r moi, ça me permet d'avancer, d'aller toujours…	IRCD2
	I
n savoir-faire, je suis à côté de la plaque et bien là !...Bien moi : savoir-être et savoir-faire : parce qu'on peut avoir ès, pas du tout avoir le savoir-être pour appliquer, enfin … Moi je fais une différence, après je veux dire on peut t super, mais après le savoir-faire : laisse tomber ! Bien là si on me dit que mon savoir-faire ???	Introsp
, alors je cherche, je fais en sorte d'acquérir de nouveau les connaissances etc… d'aller à droite à gauche, de npétents…	CtQ
	C
n question, à qui vous posez la question ?	CD
	I
e l'établissement, c'est la satisfaction des résidents, les collègues, les agents si je suis voilà, s'ils abondent dans ma précient… Si personne ne m'apprécie, je me dis que là il y a un soucis, est-ce que c'est moi qui fait que…Pour uestion ! Si après la directrice me dit : « écoutez là ce que vous faites… »	IRCD
	I2
nent, quand moi je me remets en question, ça ne va pas être par rapport aux collègues, tu vois je veux que les je veux que les résidents soient bien, mais ça va être par rapport à ce que je vais apporter, cette animation n'a pas remets en question : qu'est-ce qui n'a pas bien marché pour qu'il n'y ait pas de monde, mais moi je vais me… Tu rapport aux collègues ou euh… Je ne sais pas comment expliquer !	IRCD2
ettre en question moi-même quoi !	ReQ2
	C
rrogez alors ? En vous ?	CD
	I2
« est-ce que j'ai appliqué une bonne technique, est-ce que j'ai su être bien pendant cette animation, j'ai pu tout même j'étais déjà bien pour euh… Je ne sais pas ! »	IRCD2
	I
a une conscience professionnelle, il faut se remettre en question tous les jours. Ce qu'on fait ce n'est pas acquis, je quatre ans je suis retournée à l'école parce que je me suis dit : « tu veux changer de boulot, tu veux des en ayant fait des trucs il y a dix ans, que on va te donner… » donc je me suis remis en question, j'ai fait bilan et « bien retourne à l'école, commence par ça pour… » voilà !... Après savoir-être… Moi je dissocie les deux.	Pers

c’est tout le temps, rien n’est acquis, c’est pour ça qu’il y a de la formation continue aussi !	ReQ
ses connaissances ou sur ses expériences du moment quoi !	FtI
	I
forme d’explosion peut-être, j’image ça ! Ou un orage tout simplement, parce que je suis peut-être resté sur des coutant d’autres points de vue, ça permet peut-être d’atténuer le mien ou effectivement, ou de les remettre en	ReQ
tre, on pense : je suis dans le bon tout simplement, je suis dans le bien dans le « être » dans le paraître et toutes ces c’est un chamboulement profond parce qu’on s’est dit : « bien voilà, comme je fais je pense que c’est bon ! » et est pas toujours aussi bon qu’on le croit, ces formations justement c’est formateur, ça permet de discuter de es, ça permet aussi d’avoir un aperçu de quelqu’un d’autre. Et ce quelqu’un d’autre, ça peut être un formateur ou simplement ! Donc ce qui permet je veux dire de… ça va faire un effet de boule de neige, tout simplement, ce que faire bien, mais peut-être pas aussi bien que ça, mais ça va permettre tout simplement un autre terme que j’aime ut simplement « grandir » tout au long, aussi bien de la vie, de la formation personnelle du monde du travail tout ortance de ces formations. Donc pour moi c’est vrai que ça peut chambouler mais en même temps c’est un plus ut, voilà c’est cette petite goutte d’eau qu’on met dans ce verre et qui un jour est rempli, c’est là je dirai qu’on est ail et dans sa manière de faire.	CNS
	C
harmonie, maintenant ?	CD
	I
s ! On est retombé dessus : être harmonieux avec soi-même voilà ! (rire)	Ha
	C
er ? Grâce à la formation ?	CD
	I
être bien, tout simplement, je dirai être en harmonie, c’est être bien, d’être en accord avec sa pensée, avec ses êtres. Moi je dirai ces trois termes là rejoindraient pour moi que le terme harmonie : savoir-faire, savoir-être et tager tout simplement voilà !	Ha
	C
âce à la formation ?	CD

	I
t ! Et c'est pour cela que je suis des formations depuis que je suis dans ce milieu professionnel, donc ça fait nnée, plus exactement trente ans, mais c'est vrai que je m'étais toujours dit dès le départ, je veux bien suivre des es pour avoir des diplômes, mais à côté de cela il y a ce qu'on appelle la formation continue, des colloques et ux y participer, j'ai toujours proposé ma volonté de m'inscrire et après avec accord des différentes directions, je ai fait un petit tour de France si on peut appeler ça comme ça, voir ailleurs…	FtI
	C
êtes lancés dans cette dynamique de la formation professionnelle continue ? A quel âge ? Vous vous souvenez à	CD
	I
parce que je suis rentré dans le secteur en 85, en 90 j'ai fait la première formation d'AMP, oui, donc dans les	IRCD
	C
s ?	CD
	I
	IQQ
	C
nt ! Que se passe-t-il…	CD
	I
pas empêcher qu'il y ait des esprits récalcitrants et peu ouverts au changement, la résistance aux changements tout pas facile de changer ses anciennes habitudes, c'est plus facile de … Laisser ses anciennes habitudes, c'est très en adopter de nouvelles, mais alors laisser les anciennes, c'est très difficile ! Quand on a des habitudes de t très bien, on arrivera à les changer, mais abandonner en même temps le petit sourire de la boulangère ou le petit mettait, on trouvera toujours un bénéfice secondaire, à rester comme avant, parce que c'était confortable, c'était parce que c'était confortable ! C'est confortable, quand on est dans un fonctionnement qu'on connaît bien ! On n'a de se mettre en danger, de faire table rase du passé, de recommencer des choses… Mais en même temps on sait out est tout le temps en mouvement, les familles sont plus les mêmes, les résidents c'est plus les mêmes qu'il y a coup plus âgés en maison de retraite, les problèmes qu'ils ont, ont complètement changé.	ResC

retraite, ce n’est plus l’infirmière en maison de retraite il y a 20 ans, il y a plein de soins techniques, il en faudrait eut faire mourir les gens en EHPAD, on les hospitalise parce que ils ont des soins techniques la nuit et en fait ça eur faire passer un séjour à l’hôpital, ça reviendrait moins cher d’avoir des infirmières dans les EHPAD parce que assent à l’hôpital… Bon je ne sais pas non seulement ce n’est pas bon pour eux, ce n’est pas leur choix de vie, ce nt fait pour leur famille, enfin vous voyez tout est tout le temps en train d’être bouleverser….L’économie joue un e en perpétuel mouvement, donc il faut sans arrêt se remettre en question, sans arrêt faire évoluer nos pratiques, se r etc … Je pense que dans les métiers de soignants …	ReQ
	C
	CD
	I
r être relationnel vu qu’on a plus les mêmes, un prof dirait qu’il n’a plus les mêmes élèves en 6e qu’il y a 20 ans, ! Moi je dis que ce n’est plus du tout la même chose que moi quand j’ai commencé mes études, en maison de , ça n’a absolument plus rien à voir avec ce que je vis à l’heure actuelle. Donc ça veut dire que sans arrêt on est savoir être, son savoir-faire relationnel, ses savoirs acquis, les perfectionner, les adapter, les ajuster, et si on est d pas, et bien théoriquement, c’est quand même à l’esprit de s’améliorer de faire de progrès, c’est ça qu’il faut… as du tout ce mot mais… Le but c’est quand même de pouvoir acquérir des savoirs qui nous permettent d’être tit peu mieux d’être efficace parce que pour le malade, pour la personne soignée, c’est quand même ce qu’on vise, e que combien de fois j’envoie des personnes en formation pour la relation soignant/soigné, autour du deuil, qui s parce que les jeunes infirmières ou les jeunes soignants sont en difficulté par rapport à la famille, les rapports, le voir-faire relationnel à acquérir, c’est clair ! Il y a toute les phases, du déni du deuil à connaître ; pareil pour les personne Alzheimer c’est comme un enfant, ce n’est pas un enfant mais ça s’apparente comme à la pédiatrie, en pas prendre en charge un enfant sans s’occuper des parents, parce que c’est un mineur, vous ne pouvez rien faire à te des parents ! Une personne Alzheimer, l’interrogatoire ça va vite faire choux blanc, donc il faut complètement écu d’avant, tout son entourage, donc travailler avec l’entourage ce n’est pas ce que nous avons toujours eu imer c’est vraiment une spécificité maintenant qui prend beaucoup de place dans les EHPAD et bien nous on a r forcément avec les familles. Il ne faut pas se planter !	FtI
	I
ondre !	EDE
	C
allez avoir du mal à répondre ?	CD
	I
comme je vous le disais les formations m’ont toujours conforté un peu dans mon idée, enfin j’étais toujours en euh… ce qui était dit ce qui était fait, des fois pas assez approfondit, euh…, ça m’a toujours conforté dans mon	AFo

pourrait être poussée, voilà et un peu plus loin… Euh…	A
	C
	CD
	I
int de vue intellect, d'un point de vue, enfin pour moi, j'étais parfois frustrée quoi ? Je veux dire ce que j'ai ou je l'avais déjà lu ou voilà… En même temps ça me fait penser qu'en disant ça je suis dans les hôpitaux depuis on en est toujours au même sujet, je me dis : « bien, ça n'a pas beaucoup évolué ! », je réentends les mêmes fficultés, les mêmes…	CtQ
	C
us ?	CD
	I
ait très très lentement, il n'y a pas assez de passation de savoir de… Je sais pas ? Je sais pas, je suis rentrée à on est pas humain à l'hôpital où est-ce qu'on est humain ? Et aujourd'hui je m'aperçois, qu'il y a encore les être par rapport à des sujets difficiles mais, c'est compliqué !	AFo
	C
uelle serait la place de la formation là-dedans ?	CD
	I
la formation ? Je sais pas : partir d'exemples concrets de vécus de situations où on ne voudrait pas que ça se	SVPE
	C
	CD
	I
!	PF
	C
u de savoir si justement, vous suivez une formation et que tout est remis en cause pendant cette formation ou une us est remise en cause qu'est-ce qui se passe en vous ? Qu'est-ce qui pourrait se passer en vous ?	CD
	I
pas. J'étais pas personnellement confrontée, par contre quand j'envoie certaines personnes en formation pour e prise de conscience et pour qu'elles puissent un petit peu ouvrir leurs œillères, mais selon moi pour qu'elles u du travail et je pense que ça peut être très compliqué.	FIFD

euvent être déstabilisées de la formation qui peuvent se mettre à pleurer ou qui peuvent, enfin voilà… Une remise nes aussi ! Il y en a qui ne veulent pas aller plus loin, non plus… Tout dépend, je sais pas, bien se connaître soi-r des formations sur des êtres humains un être humain face à un autre être humain, par rapport à l'être humain le être dans la relation d'aide, puisqu'on parle de bientraitance ou maltraitance, euh… Là j'ai du mal à répondre à	CNS
	I
tre, si c'est une remise en question en profondeur, je pense que toute formation questionne ! Questionne, et remet	ReQ
ant qu'être humain, hein, on est en perpétuelle, aussi, remise en question, heureusement ! Parce que si on …, si on sur nos savoirs, je pense qu'il n'y aurait plus de formation, il n'y aurait plus d'évolution, on serait… je suis ssi ! De se dire que euh…, finalement on est là qu'avec nos savoirs faire, nos savoirs être, nos acquis euh…	CAH
ns sont là pour justement pouvoir, euh…, remettre en cause aussi, hein ! Faire évoluer ! Et c'est dans ce sens-là où erpétuel mouvement, euh… Moi je ne conçois pas les choses euh… Dans mon métier ou dans ma vie en générale, oncentrer que sur tous ces savoirs là et tous ces acquis hein !?	C+
ation, voire complètement chamboulé, si ça peut arriver de tout chambouler moi je dirai : « non ! », pas sauf si omplètement trompé et il y a eu peut-être euh… Un déclenchement, euh…, pourquoi pas ? Mais je pense …	DQ
	C
	CD
	I
h… Oui ! Je pense que ça peut arriver, mais, moi je pense que la majorité des situations, c'est plutôt une remise ngement, une évolution mais pas comment je pourrai dire ? Pas une remise en question en totalité, complètement s les acquis…	ReQ
est vrai que, moi je pense qu'on est un peu perdu finalement ! On se dit qu'on a plus ces bases-là, hein, parce que s bases qui nous permettent de …, des acquis, et tous nos savoirs c'est ce qui est en nous, c'est ce qui, c'est ce qui oulez ! Et c'est ce qui sert de fondements, hein, de base ! Alors si on vient chambouler tout ça, si on remet n, tous ces acquis, tous ces savoirs faire, savoirs être etc… Euh… Je sais pas, je sais pas, euh…, je n'ai pas été s, est-ce que…, est-ce c'est ? Est-ce possible ? Et, est-ce envisageable de, de euh… Si vous voulez c'est comme tement ! C'est possible ? Mais euh… Pour nous, heureusement, bon c'est vrai qu'il y a…, c'est des bases, les s tiennent qui nous maintiennent et voilà ! Je me pose finalement cette question : « est-ce qu'il y a autant de mise en profondeur et que ce serait inquiétant aussi ? » Se dire qu'on s'est peut-être complètement trompé ?	CAH

s pas ! Moi, c’est la question que je me pose aussi, mais finalement je suis désolée de répondre à une question	EDE
	C
	CD
	I
n a les fondements, on a les bases,	CAH
	C
nts, c’est quoi ces bases ?	CD
	I
s bases euh…	Introsp
loin ! Si vous voulez !	DQ
bases, bien c’est comme vous dites, les acquis, hein, les acquis qu’on a ! Euh… ça peut être des acquis bien sûr acquis d’expériences qui, qui, qui, qui fondent notre personnalité, qui fondent euh… Tout ça hein ! Donc notre	CAH
	C
? Qu’est-ce que vous mettez en-dessous ?	CD
	I
ui nous définit, c’est ce qui nous caractérise, donc ce n’est pas que des traits de, de …, d’éducation, des traites de ctérise un être humain, c’est toutes les considérations d’ordre professionnelles, sociales, personnelles, affectives, que ce qui nous fonde, voilà ! Je pense qu’on est un être merveilleusement complexe ! Et intéressant dans le sens t ça ! Qu’on est tissé, qu’on a les bases de tout ça et je pense qui si on remet en cause toute cette…, tous ces guillemets, cette fondation, si on peut prendre la comparaison avec les maisons euh… On s’écroule quoi, on	CAH
pense qu’elle peut être partielle, mais totale en profondeur, je … ça m’interroge, ça me … voilà !	ReQ
	I
que du positif, parce que si je fais une erreur elle tend à être améliorée, et là ce stage-là a été formidable, parce e geste postural pour éviter d’avoir mal au dos, probablement des erreurs qu’on faisait et qu’on fait peut-être	BComp

	C
	CD
	I
que des paramètres nouveaux viennent s'insérer chaque jour…, parce que chaque jour la charge de travail et plus mation comme ça qui est efficace, qui est on ne peut plus efficace, peut être amenée à refaire des petites erreurs avant !	BComp
	I
mettre au conditionnel pour pouvoir répondre à votre question, parce que c'est l'inverse qui s'est passé, hein ! Les ôt confirmer ou développer ou soutenir ou voilà ! M'aider à développer quelque chose qui me va ! Jusqu'à raiment le sentiment d'avoir vécu cette situation-là ! Alors si je l'imagine : auquel cas on parle chinois et que je ne ctivement il vaut mieux arrêter de perdre son temps et je passe à autre chose, parce qu'en formation compta ou je domaine qui n'est pas le mien et qui dans lequel je ne développerai pas d'aptitudes directes… Soit j'ai tout à investir mon boulot, mais alors là ça me ferait… ça me ferait remonter loin en arrière, ça peut être hyper	MoF
	I
e me remets en question aussi ! Après ce n'est jamais profondément remis en question, enfin dans mon domaine, le façon…ça dépend aussi de quelle formation ?	OF
ller dans une formation, puisqu'il y a beaucoup d'organismes de formation il peut y avoir aussi des formations où ment, je ne sais pas comment expliqué parce que c'est déjà arrivé dans l'établissement qu'il y ait des formations e satisfaisaient pas du tout le personnel, donc après…	CtQ
iver, donc après euh… Si vous allez dans ce type de formation et que tout est profondément remis en question il des questions, voir si vraiment, c'est la bonne voie à suivre ou pas ! Vous comprenez ce que je veux dire c'est… autres gens qui ont suivi cette formation on peut aborder le sujet avec eux ! (Interrompue par le téléphone)	CtQ
choses, comme on dit, c'est vrai que dans mon domaine, au niveau facturation au niveau accueil, au niveau is pas, comment on pourrait me dire du jour au lendemain, tout est faux, faut faire autrement, enfin, c'est un peu i fait que…	CtQ
	I2
mprends pas dans la remise en cause, c'est d'où viendrait-elle cette remise en cause ? Du libellé de la formation, n ? Qui remettrait en cause le …, sa façon de voir profonde ?	IQQ2
	C
	CD

	I2
	IRCD2
	C
ce que ça vous ferait, qu'est-ce que ça produirait en vous ?	CD
	I2
les réponses, c'est moi qui apporte les questions !	IRCD2
	C
…	CD
	I2
ase, alors je trouve que de toutes façons toutes les formations sont bonnes à prendre enfin, de toutes formations	AFo
ose d'intéressant ? donc forcément ça remet en cause quelque fois quelques domaines…	ReQ
	C
vous fait ?	CD
	I2
n y va pour ça sinon, on pourrait atteindre une instabilité ou je ne sais pas. Moi, je trouve que c'est justement pour	A
	I
!	FoP
	I2
ut fâcher, se dire mais mince mais pourquoi, mais pourquoi on nous apporte cette réponse alors que nous faisons alement jusqu'alors ça a été, mais au bout du compte c'est quand même toujours bon à prendre, parce que	BComp
ous tire plus vers le haut qu'autre chose, c'est …ça a toujours forcément un côté positif, voilà pourquoi je ne n par rapport à la profonde remise en cause	C+
Pascale, profonde c'est sûr que, en administratif pour que ce soit profond, il en faudrait…	OF
	I
c'est jamais une profonde transformation	AFo

	I
stement, pour que ce soit bien fait ! On m'a appris comme ça, mais peut-être que la formatrice n'avait pas appris rends à faire des gestes. On a plusieurs formations avec des infirmières hygiénistes, j'ai rectifié, j'ai dit : « je fais ça gagne du temps ça … Je rectifie »	BComp
mal donc, si lui il me dit que c'est bien alors c'est bien… Si jamais il me disait d'aller me jeter au Doubs, j'irai Rires.)	ReQ
	Z
l faut faire comme ça, donc on essaie d'améliorer pour que ce soit aussi pour l'établissement dans lequel on se t oublier certaines choses, c'est vrai que quand c'est mieux ranger c'est plus agréable au regard que quand c'est…	BComp
les choses, comme ça quand on nous le dit, moi il faut qu'on me le montre…	PgA
	I
un temps où je digère (rire) Forcément se remettre en question ça prend un certain temps mais bon euh… voilà il … un échec comme ça et se dire : « eh bien voilà ! Je ne pouvais peut-être pas deviner, après j'ai fait comme ça ! façon de faire et euh. » Et de voir dans quelle mesure, je peux changer et dans quelle mesure il faut aussi pas se a…, pas se retrouver euh… à complètement faire volte-face parce que je pense après c'est …	ReQ
	C
e volte-face ?	CD
	I
ps je me dis, je pense que je ne peux pas faire tout noir si c'est tout blanc, vous voyez, euh… Dans quelle mesure ement parce qu'il faut aussi faire la part des choses entre la théorie pure et la pratique, là en l'occurrence dans la euh… C'était beaucoup dans la pratique donc ça collait totalement au le terrain, euh… Par contre, par exemple, formation initiale dans le BPJEPS il y a certains cours où je me suis retrouvée dans des théories où je ne voyais e voyais pas forcément le lien avec ce que je faisais sur place, mais j'ai pas forcément tout changé dans la façon ais ça c'était seulement dans les cours théoriques où je me suis retrouvée comme ça dans les situations où j'avais ur le même plan euh… Mais dans les cours pratiques comme ça c'est vrai que je me suis jamais retrouvée dans ce	ReQ

e qu'on a une expérience, qu'on a un savoir-faire … voilà qui est là ! On peut pas le renier entièrement je pense 0 ans que j'avais une manière de faire qui était totalement à côté de la plaque, en dix ans il y aurait déjà d'autres mis des alertes et moi je m'en serai rendue compte, donc ça va pas être, il faut que je fasse moi la part des choses forcément totalement bouleverser non plus la façon de faire parce que ça va aussi bouleverser tout le système et sur les résidents. Peut-être tester petit à petit des manières de faire un peu différentes, pour voir comment ssi, voilà !	NReC
e façon de faire sur le côté administratif, euh… et bien je vais essayer ça porte pas à conséquence sur la paperasse is voir dans l'organisation de travail si ça peut arranger les choses et euh… voilà on va faire un test et on verra on re d'avant et la façon de faire présentée	BComp
st pas la même on ne peut pas réagir de la même manière euh… quand on engage l'humain et quand on engage as pareil (rire) voilà ! Ce n'est pas la même manière de faire !	OF
	I
abilisant, après ça dépend à quel point on adhère ou pas à ce qui a été transmis, euh…, après le souci en gériatrie, ie parce que je ne connais pas trop d'autres domaines, hein ! C'est euh… d'être convaincue de quelque chose et je ravailler tout seul !	CtQ
e l'adhésion des médecins, des aides-soignants, des infirmières euh… Voilà ! On ne peut pas faire sans, ça c'est is alors ce qui est difficile, c'est de revenir avec quelque chose dont on est persuadé, qu'il faudrait faire r à transmettre ce message sans … Et que ça ait un écho en fait ! Bien ça va être, euh… Dans un cadre, euh…, ns un cadre de formation avec un jour, un horaire, voilà ça va être de façon informelle, en essayant de faire passer à petit !	DES
	C
pour vous si vos savoirs être vos savoirs faire vos savoirs acquis et appliqués jusqu'à une formation sont remis en	CRQ
	I
coup ça revient à la question d'avant à essayer de revoir justement les acquis et trouver une cohérence et changer en fonction de ce qu'on a appris en fait !	Co
	C
?	CD
	I
uis désolée, mais je ne vois pas…, j'arrive pas à…, ça m'appelle rien, donc euh… Voilà !	Eg

ça rejoint un peu la cohérence quelque part…	Ha
	I
ı pourquoi ils sont remis en cause, et j'essaie de changer mes pratiques euh… pour m'adapter au mieux à ce qui prends que ce que je fais n'est pas forcément bien ! Dans ce cas-là ! Donc comme tout un chacun, l'idée de la er, aussi, les pratiques pour les améliorer, pour accepter la critique de ce que l'on fait, c'est comme ça qu'on un poste que j'ai pris là il y a 4 ans, jamais je ne l'aurai pris il y a 20 ans, je ne vois pas du tout quelqu'un qui est epuis 5 ans prendre un poste comme ça ! J'en aurai été incapable, par exemple !	TPS
de formations ça m'aide beaucoup au quotidien, par exemple… Parce que je connais bien les métiers, j'ai un tissu us les établissements de santé de la région, parce que quand j'étais enseignante j'allais dans 80 établissements tudiants, j'ai eu 80 élèves pendant 19 ans donc je connais la formation continue, j'ai refait une formation s à la faculté de médecine, j'ai revu beaucoup de monde et je connais les métiers, après j'ai fait partie des groupes férentiels de métier aides-soignants par exemple, c'est des choses que je connais bien.	Pers
	C
xpérience quoi ?	CD
	I
te au quotidien, dans la fonction	IRCD
	I2
rsonnel sachant aussi que vous avez été enseignante	IRCD2
	I
enais ici en tant qu'enseignante	IRCD
	I2
n est compris !	IRCD2
	I
eurs difficultés et leurs demandes de tout ordre d'ailleurs, j'encadrai les étudiants, c'était en particulier un terrain mes étudiants.	IRCD
	C
rendre ?	CD
	I
comprendre il faut connaître quoi !	IRCD

	I2
	IRCD2
	I
ai pas travailler en pédiatrie, le travail de sage-femme, je ne connais pas, par exemple ! En particulier la gériatrie que j'ai quand même largement développé quand j'ai repris mes études en santé publique, c'est un peu une se à ce moment-là, parce qu'il faut connaître la personne âgée aussi, c'est pas si simple !	IRCD
	C
	CD
	I
n inhérente à un établissement, alors ça, ça s'apprend aussi hein ! Ah ! Bien je dirai il faut les mettre en cause tous a des choses que je faisais il y a 4 ans que je ne fais plus de la même façon maintenant de par ma petite expérience premier cours que j'ai fait à l'école et le dernier cours 20 ans après, mes cours n'étaient plus du tout les mêmes, e aussi ! Et là la photographie du personnel aujourd'hui n'est pas celle d'il y a 4 ans et encore moins celle d'il y a témoigner, ça fait 26 ans que vous êtes là !	IRCD
	I2
âgée, hein !	IRCD2
	I
e.	IRCD
	I2
uent, donc on se remet en question à chaque fois, chaque jour hein !	ReQ
	I
ne sais pas comment va se dérouler la journée pratiquement.	IRCD
	I2
se sait pas ce qu'il y a derrière…	IRCD2
	I
tivité très peu monotone, il n'y a pas deux jours qui se ressemblent…	IRCD

	I
toute jeune dans l'évolution de mon travail… Enfin même si ça fait pas longtemps que je suis psychologue, je ne l'évolution de mon travail et maintenant ça ne me gêne plus du tout, voilà ! C'est pas euh… Si vraiment …ça va des points de détails parce que de manière générale je, j'essaye de bien faire mon travail, c'est dans le respect des outes ces pratiques-là, je les ai déjà depuis un petit moment euh… par contre dans mon année de master 2 en ne remise en question sur le groupe et notre manière d'être dans un groupe, moi je suis quelqu'un qui prend . voilà ! Et, là du coup j'avais mon savoir, mon savoir-être qui était remis en question parce que je devais essayer utres et pour une fois c'était pas valoriser le fait de prendre la parole, voilà ! Mais c'était justement on prend trop l y en a d'autres qui ont besoin d'avoir de la place dans le groupe. Alors à ce moment-là oui ! Il y a une grosse moi-même, bon, ça… Là, oui, ça m'a… (Rire) ça m'a fait avancer mais peut-être vers quelque chose de plus !	ReQ
	I2
ion, si la formation nous montre que ce que l'on fait actuellement n'est pas euh… Cohérent ou pas euh… dans les ui, on se remet euh… On se remet en question ou alors on va voir le formateur et on va essayer de comprendre !	PgA
	C
e se remettre en question pour vous alors ?	CD
	I2
tion, c'est euh… On pense souvent bien faire, et on croit bien faire et quand on est des fois en formation on nous çon-là de faire, elle est bien, mais il faut aller au-delà pour mettre … », comme les dernières formations qu'on a nous montre qu'il faut mettre le résident au centre de tout ce que l'on fait et pas nous être le centre et eux doivent uoi ? C'est le résident qui doit être le centre et nous on doit faire en sorte qu'il se sente bien, et que tout ce qu'on à ses attentes et à ses désirs, donc parfois on croit bien faire les choses et on est à côté de la plaque. Le résident e chose, mais nous on l'entend pas, parce qu'on pense faire les choses. Donc là, c'est être plus attentif à l'autre et nations que j'ai fait justement sur le PVP et prendre soin : ça nous remet un peu…, ça nous remet pas en question pratique, déjà, j'essaye en tant qu'animateur d'être attentif à leurs besoins, à leurs attentes, mais là encore plus, chir sur certaines choses et on revient des fois sur des pratiques : « attention là, tu as peut-être un peu dévié du er les choses » Les soins et les formations nous recentrent un peu par rapport à notre savoir-faire…	RBV2

	I
a ne s'est pas produit de manière… Je ne reste jamais sur mes acquis !	Pers
quis donc j'ai pas … J'ai pas de vision euh… ça pourrait se produire là, actuellement, où euh… il y a eu un… un e autre posture à voir si c'est quelque part quelque chose qui va apporter du… Sur le coup ça pourrait apporter de e perte de confiance en soi, ça pourrait euh… Pouvoir apporter ça vous déstabilise euh…dans vos… enfin… Votre voulez, ça pourrait euh… Si quelqu'un d'un seul coup vous dit la formation ça… tout là euh… il pourrait être mis	FoP
	C
e passe en vous ?	CD
	I
moi ? Bien, euh… Moi je travaille sur les émotions donc, je perçois ! Et je sais que là, ma confiance pourrait être et je me recentre, et euh… je vais tout de suite verbaliser pour que…. J'ai un accompagnement ou euh… Qu'on k ! Je vais essayer de comprendre et de me repositionner pour euh… Pour me dire : « mais qu'est-ce que j'ai fait t le temps, si ce n'était pas ça !	ReQ
	I
vir à ça ! Justement !	ReQ
une formation qu'on a demandée et qu'on nous apporte des changements importants, ça nous suggère des je pense qu'on les accepte mieux qu'une formation subie, c'est-à-dire une formation qu'on nous impose… ut-être être… non pas révoltée, je ne sais pas… il me faudrait quelque chose de concret peut-être, pour que je me ais produit ! Dans des **formations subies**, hein ! Euh… Par exemple sur la gestion du temps, c'était une formation que je rencontrais des difficultés dans cette gestion du temps et effectivement ça a mis au grand jour, parce qu'on i-même ! hein ! dans cette formation ! Ça a mis au grand jour des comportements des attitudes que je pouvais rdre du temps, donc, euh… et là je me suis dit : « oui, c'est vrai il faut absolument changer de méthode », moi j'ai qu'on me mette quelque part noir sur blanc, les choses qu'il fallait que je change, pour moi, c'était plutôt positif, une agression, j'aurai pu hein ! J'aurai pu dire : « oh ! bien, oui, de toute façon j'en ai rien à faire, je continue à lle, peu importe ». Au contraire peut-être que justement puisque j'ai demandé cette formation : c'est différent !	FIFD
	C
e formation, celle-ci précisément : de travailler sur soi ?	CD

	I
nse qu'on a tous, euh…, un caractère des …, enfin, des particularités, euh… personnelles ! qui influent sur le on travaille sur ce genre de formation, on est obligé de travailler le personnel, je vais prendre un exemple précis : and c'est pas dans sa nature, quand on est pas forcément forgé comme ça et qu'on nous dit clairement dans une uve d'apprendre à dire non, n'est pas forcément d'être plus mauvais et que c'est simplement être mieux organisé, t bien après on s'en trouve beaucoup mieux ! Donc là on travaille quand même bien sur le personnel, parce c'est aussi à l'extérieur hein ! C'est pas que le professionnel ! C'est en soi ! Donc en l'occurrence cette formation gements importants dans ma vision personnelle des choses qui sont transposées sur le professionnel, mais c'était fait je n'en ai pas tiré des choses négatives ! Maintenant, la formation informatique qui s'était super mal passée t différent, parce que c'était pas le logiciel en lui-même, c'était un gros changement et tout mais qu'on attendait tait acquis… donc après on savait qu'il fallait qu'on change certaines façons de faire, mais c'était normal, c'était c la formation. Je ne pense pas qu'on puisse aller à une formation en se disant, toute façon en se braquant, en se rien changer, de toute façon… », et bien, sinon on n'y va pas !	ReQ
	I
	Z
uvent remis en question ! C'est ce qui fait progresser ?	ReQ
	C
	CD
	I
s nos pratiques on n'est pas toujours juste, il faut tenir compte, quand on va en formation, c'est aussi pour s'élargir i ce qu'on a appris 15 ans avant, donc c'est souvent très intéressant de confronter et de voir là où on est peut-être osé ou rigide,	C+
on peut s'ouvrir… Moi je réagis assez positivement, même si je n'intègre pas tout de suite il me faut du temps, 'être bousculé… A mon sens …	TPS
	C
	CD
	I
vé, hein !	IRCD
	C
	CD

	I
endre un truc tout con, il y a 15 ans en arrière la démence on la traitait de telle façon, il ne fallait pas rentrer dans et net, après au fur et à mesure de l'évolution et de la recherche maintenant quand on va en formation sur les t, de la démence, on dit qu'il faut quand même ne jamais les brusquer, on dit quand même que ce sont des gens, lleurs et c'est à nous à aller chercher rentrer dans sa mémoire pour pouvoir les en sortir, c'est des choses qui sont es par rapport à ce qu'on apprenait il y a 15 ans en arrière. Les soins palliatifs même combat ! L'évolution a été pratiques ont évolué, et donc forcément nos savoirs faire de l'époque sont complètement dépassés par rapport à os professions paramédicales, on est obligé de se former en continu et de remettre notre pratique en permanence techniques, aux évolutions des sciences humaines et compagnies !	AFo
Je pars du principe qu'on est tout le temps en perpétuel mouvement et en perpétuelle évolution.	FtI
, ça met en éveil, ça entretient euh… la recherche et l'envie de bien faire, c'est-à-dire c'est jamais la même chose, outine, c'est du bien-être de fonctionner toujours, aller de l'avant !	SCW
onnes, pour moi je fonctionne comme ça ! Même si c'est compliqué c'est épuisant à des moments donnés ! Alors, s toujours d'accord avec tout ce qu'il se pratique et nos règles, la législation et compagnie qui nous sclérose, dans en et dans d'autres s'est compliqué car on sait qu'on n'a pas les moyens de fonctionner. Mais ça, ça n'appartient annexe donc il faut savoir prendre du recul par rapport à ça dans sa pratique…	CtQ
	C
disiez…	CD
	I
oi je sais pas, c'est une sorte de nourriture d'apprendre, de se remettre, d'évoluer dans nos pratiques	EP
	C
	CD
	I
	AFo
	C
	CD
	I
uelle, parce que affective non ! Physique non plus, intellectuelle	CAH
	I
	IQQ

	C
	CD
	I
en question, ça, ça m’est arrivé, parce que j’étais danseuse, alors ça, ça date, c’était dans les années 90. J’étais atiques en danse, en renforcement musculaire, et stretching qui étaient, d’une certaine manière, je suis allée en des découvertes qui venaient d’être faites au niveau de l’INSEP, et il ne fallait plus du tout faire ça, alors (rire) tement se remettre en cause, et euh…	ReQ
t passé déjà ça été euh … ? Bien, le gros doute, mais j’ai eu une chance inouïe, alors ça c’est quelque chose qui n, tout le temps, je suis tombée toujours sur des gens merveilleux qui m’ont permis de rebondir après, en me pose toi réfléchis et puis refait tes contenus de manière à pouvoir évoluer face aux découvertes qui ont été faites et emps », il y aura toujours des gens qui auront fait des découvertes qui vont remettre en question tes savoirs être et évoluer …	C+
	C
s merveilleuses ?	CD
	I
rs ou des gens qui étaient mes supérieurs dans mon équipe de travail, voilà, j’ai toujours eu quelqu’un qui a ns mots et me dire : « certes, t’es en remise en question, certes, ce que tu as appris c’est plus bon, maintenant on pplication ce que tu viens d’apprendre et ces choses-là, ça t’arrivera régulièrement au fur et à mesure de ta carrière fessionnelles.	AFo
	C
en vous ?	CD
	I
up, c’est plutôt facilitateur. Hein, puisque la personne vous permet de vous poser de prendre les contenus tels « voilà sur le terrain il va falloir appliquer comme ça. »	CtQ
	I
	IQQ
	C
, SE et Savoir acquis et appliqués sont profondément remis en cause?	CRQ

	I
uand je pars en formation, euh…, je découvre certainement beaucoup de choses et je pars du principe que je dois euh…,	ReQ
urs l'esprit critique, est-ce que c'est bon ce qu'on nous dit quelquefois ça peut pas être …, alors si j'ai des doutes ne qui m'a envoyée en formation si c'est pas en adéquation, hein, avec ce qu'on vous propose, je vais en parler demandé de faire cette formation …	CtQ
	C
	CD
	I
pas sur le coup mais après il y a des évaluations, il y a en générale lorsque vous faites une formation, on vous j'écris si ça me choque ou si ça ne me convient pas, mais, euh…, je pars du principe qu'une formation que je vais apprendre des choses qui vont peut-être me bousculer, qui vont peut-être me déranger et qui vont peut-n'attendais, euh… je me remets en question, je peux me remettre en question mais je garde un esprit critique !	FoP
	I
nation : ça m'est arrivé ! C'est une formation différente de l'IFOSEP ! Mais c'est, euh…, il y a quand même des qui m'ont … Pour lesquelles j'ai été obligé de me dépasser, hein, d'avoir, euh…, alors euh…, moi c'est ma façon différence, au stress, et à tout ça ! C'est que souvent, je me replis, c'est-à-dire je me replis et puis je suis un peu du temps pour euh…? Pour me dire que déjà… Pour essayer de comprendre ce qui m'a touché, parce que souvent ais, je ne comprends pas tout de suite d'où ça vient, hein, et c'est seulement avec le temps que j'arrive à prendre avec mes émotions, avec ce que j'ai ressentie, et à comprendre finalement ce qui était aussi gênant dérangeant,	CNS
	C
Qu'est-ce qui a été touché, qu'est-ce qui a été gênant ? Qu'est-ce qui a été gêné plutôt ?	CD
	I
le … d'une façon de faire ou d'être, et euh... Et qui m'obligeait encore une fois à recommencer, à… voilà… à ttre en question, oui, c'est euh… Mais parce que je trouve que euh…Dans le métier qu'on fait, bon, dans le métier t, euh… on n'a jamais rien d'acquis ! Et, euh…, c'est quelque chose qui est difficile à vivre des fois au quotidien, autres métiers c'est certainement pareil…	ReQ
n) :	I2
i c'est ça ! (rire)	DQ2

	I
. Et c’est vrai que quand on change d’apprentissage de, de…, savoir-faire, de savoir-être et de tout ce que vous je trouve que ça met du temps, ça met du temps, pour moi en tout cas ! Je suis pas d’emblée, c’est-à-dire que des et avec l’âge maintenant aussi, c’est-à-dire que, non mais c’est vrai ça veut dire qu’au début euh.., tout au début tendre les nouveautés ce qui se faisait et puis avec le temps, je me dis mais attends, je vais pas changer tous les 4 re euh…, faut accompagner les choses doucement puis on revient en arrière, on recommence… Je vois en terme st souvent le cas quoi ! Donc c’est euh…	TPS
	C
s méthodes,…	CD
	I
es nouvelles méthodes, des choses qu’on avait dites avant, et qui ne sont plus valables, enfin voilà ! Après c’est a connaissance, on fait des progrès aussi ! Mais tout est toujours tellement sûr à ce moment-là, quand on nous me ça et pas autrement et puis c’est très euh… dans l’hygiène essentiellement, hein ! Donc euh… Oui je trouve mpliqué quoi ! De, de…, d’accepter que tout soit remis en cause, et je trouve que c’est de plus en plus souvent ! fle) ouaih ! bon !	ResC
	I2
i !	EP
	I
	IRCD
	I2
!	DQ2
	I
je veux dire ! Maintenant pas seulement en formation, hein ! Mais dans les exigences qu’on a des tutelles, des vient extrême quoi ! Je veux dire extrême. Au départ, la formation c’était vraiment quelque chose où on allait, époser nos savoirs et puis les partager, les mixer et tout ça ! Maintenant, la formation c’est répondre à des e à des critères ANAES ANESM et toutes ces choses-là ! Et euh…	CtQ
	C
omment vous, en tant que personne, vous vous y retrouvez là-dedans ? Dans la formation ? Sachant, vous dites … s quoi ? On doit se rapprocher des exigences, de normes de travail et de recommandations de bonnes pratiques ent vous, vous y retrouvez là-dedans ?	CD

	I
lépend ce qu'on y cherche ? C'est vrai que par le fait on a plus le choix c'est-à-dire qu'on est obligé.	CtQ
de répondre à des normes, mais on ne nous demande plus de savoir comment on est capable, nous en tant que uer à ces nouvelles normes, c'est euh…, parfois c'est : comment donner les moyens aux individus de euh… Je en train de faire l'évaluation interne, euh…, et euh… on nous demande de euh…, de travailler autour de l'accueil ien, c'est tout un chemin ! C'est facile d'écrire un protocole sur l'accueil des résidents, mais l'accueil ce n'est pas mment le personnel s'approprie le protocole, qu'est-ce qu'il en fait, est-ce que ça correspond à ses valeurs, est-ce que c'est extrêmement long ! Alors on va avoir une formation qui va nous dire comment écrire le protocole, de recommandations et tout ça quoi ! Mais, quel moyen on donne humainement aux personnes ? Moi ! C'est ça ation ! C'est-à-dire avoir les capacités aux personnes de s'exprimer, de euh… d'accompagner le changement, ça cile ! Répondre aux normes, des fois aux critères, ce n'est pas … en soi, c'est pas compliqué à faire, mais c'est rrière quoi !	ResC
	C
s se passent comme ça ?	CD
	I
is avec Mme Unetelle, la cadre sup on a réfléchit ensemble à se dire que on a un problème souvent de n s'est rendu compte que de façon générale dans les équipes on avait un problème de communication, c'est-à-dire comment les recevoir, comment fonctionne la communication et euh… Pourquoi je vous raconte ça ? Oui, et donc raiment peut-être à mettre au plan de formation sur quelques années euh… mais y faire participer les aides-s les niveaux c'est-à-dire : apprendre l'hygiène relationnel quoi ! Enfin l'hygiène relationnel : c'est beaucoup dire modalités de communications… Décoder ce qu'il se passe entre les individus, dans un groupe voilà ! Quoi !	OF
	I2
mps de communiquer ?	CtQ2
	I
question de temps, la communication ce n'est pas qu'une question de temps, c'est aussi une façon d'être, et savoir là ! Quoi !	BComp
	I2
aussi la parole à tout le monde ! Est-ce que c'est …	CtQ2

	I
es choses qui, enfin, qu'on essaye de faire …de prendre la parole. Puis après dans les groupes il y a toujours des en attitrés et qui jouent un rôle aussi dans la communication. Alors pourquoi, j'en venais à vous parler de la donc la communication c'est quelque chose qui est beaucoup plus générale, qui ne répond pas actuellement à des u'on ne demande pas, euh…, d'améliorer la communication dans notre groupe et c'est quelque chose qu'on a e que c'est un autre domaine de formation…	OF
	C
on que vous avez suivie sur les référents hygiène… ça s'était déroulé de la même manière ? …	CD
	I
tait plus dans l'acquisition de normes, voilà ! C'est comme ça que je l'avais ressenti en tout cas !	BComp
	C
une formation que ce soit… Qu'elle apporte autre chose !	CD
	I
llais dire de développement personnel entre guillemets hein ! Parce que je pense qu'on est… En tout cas dans le t en permanence en relation les uns les autres… Et je trouve que ça c'est euh… On n'est pas assez aguerri là- choses-là !	CNS
	C
ement que pendant cette formation vous aviez apprécié de voir que chacun fonctionnait différemment, qu'il y avait que chacun ne suivait pas la même méthode et ça ! ça fait pas parti du partage justement d'autre chose, qui se	CD
	I
pas à décoder ce qui se passe, c'est-à-dire que les choses ont eu lieu et puis entre guillemets : qu'on en a rien fait a euh…	BComp
	C
	CD
	I
ui ! Mais, euh…, moi ce que j'apprécie d'une formation en tout cas ma recherche dans une formation, bien sûr, on goût du jour maintenant des attentes qu'ont les tutelles pour nous, mais euh…, au-delà de ça, la formation, ça doit de se développer personnellement, quoi ! Et pas seulement de répondre à une norme, voilà !	CNS

	C
nnellement c’est quoi ?	CD
	I
erme de communication, euh…, comment je m’exprime qu’est-ce que je dis, comment je fonctionne dans un is que c’est ma problématique personnelle aussi ! Hein !	CNS
	C
hein !	CD
	I
mais euh… Oui, il y a des méthodes ! Mais savoir les décoder, savoir ce qui se passe dans un groupe, euh…, qui qui prend quelle place ?	BComp
	C
ous connaissez les formations autour d’une table, les différents animaux qui symbolisent…	CD
	I
euh… Je… Par exemple, j’ai, j’ai demandé l’année dernière une initiation à la PNL parce que c’était quelque euh… bon elle ne s’est pas faite, pour des raisons, voilà ! Et je trouve que ça c’est quelque chose d’important, s’exprime, quels mots on utilise, quel vocabulaire on utilise, euh… Et beaucoup de personnes ne se rendent pas ui règne autour d’eux que ce qu’ils vivent, c’est aussi en partie dû à la façon dont ils voient et perçoivent les ans notre éducation de façon générale, on a quand même été éduqué avec beaucoup de …, sur les manques sur … tu réussis tu réussis pas, enfin voilà c’est, on valorise pas toujours le … pas assez à mon sens, euh…, le côté quoi ! Et ça participe à un embarras ambiant (?), c’est quand même dangereux quoi ! Hein ! Voilà ! Hein ! Et actuellement, pareil, une équipe de direction qui est dans ce registre là et c’est extrêmement compliqué hein ! , enfin, voilà, recherche un peu de développement personnel, c’est ça que j’entends par là ! C’est-ce que j’entends	FIFD

	Unité de sens
s obtenez grâce à la formation, en général une forme de reconnaissance de vos valeurs ? Pouvez-vous en parler ?	
	I
on ne faisait pas de la bonne manière, vu qu'on était dans cette formation c'est qu'on faisait pas de la bonne	BComp
que même si on faisait pas de la bonne manière, on avait essayé, on avait tenté des choses, on avait fait des	RBV
	C
es questions !	CD
	I
	IRCD
	I
si on est amené à évoquer sa pratique professionnelle, son travail, ses valeurs,	AgCom
s, oui ! ça pourrait être une façon d'être reconnu !	VH
	C
qu'elles soient partagées ?	CD
	I
pas remises en cause par quelqu'un.	NReC
	C
cause ?	CD
	I
être dérangeant et déstabilisant !	FoP
eloppe d'avantage ?	IRCD
	C
	CD

	I
a peut être qu'on nous dit par exemple que notre façon de faire est une bonne façon de faire et que notre savoir est ça pourrait vouloir dire aussi qu'on est stabilisé dans notre façon de faire et qu'on est pas prêt à apprendre et à 'autre.	ResC
e quelque chose de complètement différent,	AFo
façon de voir qu'on n'est pas sclérosé, qu'on est capable d'ouverture et d'apprentissage…	OUV
	Z
	C
opper ?	CD
	I
	IRCD
	I
es formations que j'ai eu dans les soins palliatifs oui ! Parce que j'en ai eu quand même quelques-unes et dans ce e ça recoupe tout ce que j'ai pu entendre, ça m'a toujours fait écho quoi ! Parce que dans les soins palliatifs il y a e anti-euthanasie quoi ! Et ça c'est quelque chose qui recoupe des valeurs profondes ! Donc là-dessus oui ! Parce bien voilà ! Je ne suis pas toute seule » et c'est quelque chose de reconnu et d'autres gens travaillent comme ça, et	NReC
	C
naissance de vos valeurs profondes : c'est quand tout le monde est d'accord avec vous ? Avec ce que vous	CD
	I
oints, quoi ! Tout le monde ? C'est pas tout le monde ! Parce que dans ces formations-là, il y en a d'autres qui ne nent ! Dans les participants je veux dire ! Mais en tout cas la philosophie en générale des gens qui font ces s ce sens-là…	HP+
	C
pour vous ?	CD
	I
as, avoir raison… C'est pas ça ! Quand on est d'accord c'est bien, ça fait plaisir, mais est-ce que pour autant j'ai i ! Je n'irai pas jusque-là quoi !	QP

	C
ondez à cette question ?	CD
	I
ui ! Après c'est particulier, c'est sûr dans ce domaine-là, après les autres, évidemment que lorsqu'on parle de , les choses comme ça, je me dis : « Ah, c'est bien ! » On travaille dans le même sens quoi ! En tout cas on essaye	VH
	I
e d'une certaine façon oui ! Parce que forcément quand on est soi, en formation on est soi, quand on interagit avec valeurs, notre façon d'être ce sont nos valeurs un petit peu ! Je pense donc… Mes valeurs profondes, quelles sont e vous demanderai juste de me répéter la question une fois.	VH
	C
	CRQ
	I
nce c'est quand les autres vous reconnaissent, reconnaissent vos valeurs… Est-ce que ça véritablement les autres ? Grâce à la formation ? Je pense…	Introsp
	Z
jours, mais elles sont compliquées les questions.	EDC
ue nos valeurs c'est nous, c'est notre personne c'est…	CNS
	C
ure, c'est quoi le soi pour vous ?	CD
	I
est notre personnalité, c'est notre façon de penser, c'est notre histoire, c'est notre construction. Et bien la ue l'âge qu'on a, l'histoire qui a fait qu'on s'est construit d'une certaine façon plutôt qu'une autre, et qu'on a ue d'autres…	CNS
ondre à cette question !	EDE
	C
n'expliquer pourquoi ?	CD

	I
cette question, et que c’est une question qui demande quand même beaucoup de réflexions pour moi ! Parce que t il faut chercher vraiment loin dans son esprit. Je ne peux pas vous en dire plus (+) que ce que je vous ai dit parce	CNS
	I
ance : non ! Les formations, moi, ça m’apporte de l’assurance, mais après de la reconnaissance, non, et par rapport pour moi, c’est une question d’éducation, je n’ai pas besoin de la formation pour avoir mes propres valeurs forcément !	VH
rmation, je veux dire : formation bientraitance, maltraitance, le prendre soin, oui ! Les formations dont le sujet, itesse, respect, vouvoiement, les formations où on va vous apprendre à toquer, à frapper à la porte, à vouvoyer…	OF
	C
’est pas des valeurs humaines profondes…	CD
	I
ersonne, là oui ! Mais après si c’est une formation…	IRCD
	C
’avez faite toutes les deux	CD
	I
euh…	EDE
	Z
on !	EDC
	I
x dire oui…Dans ces formations ressort régulièrement, c’est ce que moi j’appellerai l’humain ! L’être humain, une importance capitale et donc ces différentes formations, me permettent de renforcer mes points de vue par ’être humain en demande, l’être humain en besoin, l’être humain en souffrance tout simplement donc j’ai bien dit umains. Donc ces formations permettent d’être tout simplement et pas seulement je dirai être et pas faire, faire t la technique, mais être c’est ce qu’il y a de plus délicat, parce que comment être avec une personne, comment se onne, comment entendre une personne, comment répondre tout simplement à une demande à un besoin, je pense , m’ont donné ce capital et me le donneront encore pour pouvoir être, tout simplement le mot être avec un grand ’être humain, voilà ! C’est ça ! Donc ces formations me permettent effectivement tout ça ! En plus des différentes ts moments où j’ai entendu parler d’autres personnels d’autres professionnels, ça m’a permis effectivement de lement, être c’est mon terme :	QP

main, comment je m'occupe de l'être humain, comment j'accompagne l'être humain, je ne suis pas en usine, je ne être disponible,	CAH
vient effectivement, de ce bagage, ce bagage, je l'ai et je le partage régulièrement en suivant moi-même des C'était aussi une phase de mon côté professionnel, suivre des gens en formation professionnelle, c'est moi qui ge.	QP
	I
n parce qu'on ne va pas en formation euh pour se faire baiser les mains…Mais c'est clair ça a un effet booster effet, je le vois par les agents que j'envoie en formation, ils sont déjà souvent …	AFo
al de notre siècle, ils sont déjà très contents quand on les juge aptes et dignes de suivre telle formation pour mener	QP
	C
e reconnaissance de nos valeurs humaines profondes.	CD
	I
oui ! Parce que je me rappelle de la formation dernière que j'avais suivie pendant trois jours, ou même une u stress,	OF
c'est vrai on fait part de notre savoir être, on est obligé par la qualité de dialogue qui s'instaure en tout cas, par la otre savoir-faire relationnel s'exprime, on ne masque pas on est soi-même,	AgCom
ialité soit respectée, mais s'il y a une bonne symbiose dans le groupe, c'est ce que je disais, il faut que ça marche, ce qu'on a pas confiance avec les personnes, ça m'est arrivé d'être dans des formations où ça ne passe pas, nada ! u'on sent les regards, c'est du non verbal mais la confiance ça ne se décrète pas, soit vous la sentez c'est intuitif, si ne parlez pas dans une formation personne ne vous en voudra, le groupe sera mort, ça sera plat de chez plat, mais de formations seront passés !	MoF
e confiance qui s'instaure, que le formateur sait distiller ça, on sent que ça va être top, on le sait vite ! Au bout y a une dynamique, une confiance, c'est la base de tout ! Pour que les gens parlent il faut qu'ils aient confiance !	PF
fiance-là, oui, les valeurs humaines sont totalement reconnues, prises en compte, stimulés, oui, totalement. Mais	VH
	C
	CD

	I
tique parce que si vous…. Parce que il y a une formation où vous êtes complètement passif, vous êtes là, vous e le sentez pas, ça vous est déjà arrivé non ? Vous le sentez pas, vous sentez que c'est un peu tordu, alors des fois vrille, mais personne ne se dit rien dans le groupe, mais on sent dans les regards, tiens il y a une réflexion qui a ersonne dans le groupe, ça met un peu mal à l'aise le groupe, du coup bien voilà ! On s'autocensure… Et après le la journée c'est, c'est que vous n'avez pas pu vous exprimer : « j'ai eu plein d'envie de réagir dans la journée, ça j'aurai aimé qu'on me l'explique, puis j'avais bien vu que ça allait être mal pris ! »	MoF
a ! Hein ! La peur c'est d'être jugé, d'être pas entendu, d'être jugé, du coup bien là vos valeurs humaines : non ! s jours de formation, en général ça va avec le fait que ça ne vous laisse aucune trace mémorielle (rires…)	VH
	C
demandais : « qu'est-ce qui vous revient en premier quand vous repensez à une formation ? »	CD
	I
ges	SVPE
ôté innovant, c'était le cas concret de pouvoir élaborer un questionnaire qu'on est allé tout de suite tester dans les ça s'était très innovant, c'était pas statique, c'était tout de suite pratico-pratique, on a pu l'évaluer tout de suite et lairé sur la faisabilité de la chose, parce qu'on se dit : « oh ! la la ! On n'a pas le temps on ne pourra jamais faire vous compte des réunions, des machins, des trucs ! » Et en fin de compte on s'est rendu compte qu'avec un é eh bien on disposait de vingt minutes quand on allait questionner une personne, on avait déjà un rendu des pistes la personne. Donc le côté innovant percutant pertinent de la mise en projet, parce que c'est bien de se former, voir qu'est-ce qu'on pourra en retirer, les soignants sont quand même assez pratique, ils aiment bien quand ils ur les fausses routes : « oui, mais concrètement qu'est-ce que je peux mettre en place pour éviter les fausses quand ils vont à des formations sur les instants repas, comment rendre la nourriture attractive chez les personnes fiées, tout de suite rapporter des formations des choses précises pour améliorer la vie des gens, on est quand même us que dans l'intellectuel hein !	BComp
	C
ation professionnelle.	CD

	I
isir, mais je sais qu'en fait, il n'y a rien de pire que quand on envoie des personnes en formation que ils vous vous savez on n'a pas le temps ou on n'a pas les moyens » et c'est vrai qu'en ce moment on entend que ça ! On 'a pas les moyens financiers ! Donc à quoi bon si c'est juste, pour valider des cases sur les plans de formations, ant on essaye de cibler : les chutes, Alzheimer, des choses que les gens pourront de tout de suite se dire : « oui, ça mettre en place des choses qui évitent des chutes, présentent des chutes chez les personnes âgées, tout de suite as, pour pas aussi décourager les gens. Parce qu'avec la contrainte économique qui est forte, plus de temps pour mps pour…, plus de moyens… Parce que des fois on va à des formations, il faudrait investir pour avoir our avoir… « ça on ne l'aura jamais elles me disent » on décourage les gens, on finit par les dégouter d'aller en entendre : « Oui ! ça se fait dans des établissements privés, mais chez nous c'est pas possible » au final vous s reviennent hyper frustrés quoi ! Donc c'est aussi une contrainte qui est forte, une contrainte économique, le fait e satisfaits de revenir d'une formation avec des choses applicables dans la limite de nos moyens et financiers. pplicables, ça c'est aussi un de nos impératifs, plus que jamais… La contrainte économique, les gens vous les , et ils vont revenir encore plus aigris, plus frustrés et encore avec l'effet pervers de vous dire : « Oui, on a vu ça, ont un groupe de parole, alors eux ils ont la balnéo, alors eux ils ont… » Ils reviennent ils sont super dégoûtés, ils t dans leur milieu de travail et tout est pourri ou presque eh bien voilà ! C'est important d'avoir des choses ai bien aimé le projet de vie individualisé parce que ce n'était pas une usine à gaz, un machin qu'on ne pourrait	FIFD
	I
à l'heure, la reconnaissance des valeurs humaines, d'éthiques professionnelles et oui ! Ah ! Oui ! ça c'est sûr !	VH
	C
développer ? Grâce à la formation vous obtenez…	CD
	I
prendre du recul déjà et souvent d'en faire dans les établissements hospitaliers très actifs, permet de nous poser	SCW
e de la reconnaissance, où on n'a peut-être pas cette reconnaissance de notre hiérarchie mais on a, en réunion on le juste, enfin en formation, que les idées sont les mêmes, donc on se reconnaît dans le processus enfin voilà ! En nent je ne me trompe pas, voilà ! Dans mon rôle de cadre de santé. En tout cas je l'ai par rapport à mon travail aux aux alentours, mais pas par rapport à la hiérarchie… En formation je l'ai par l'intermédiaire du formateur… En changer avec les personnes extérieures euh… Bien je me reconnais dans mes valeurs et je me dis : « bon, bien… »	VH

	I
vous avais parlé d'une reconnaissance professionnelle, hein ? Dans le sens déjà, ça, c'est quelque chose qui est ça remet en question, au niveau professionnel dans le sens, ça vient améliorer, perfectionner etc… ça permet u niveau personnel euh… Au niveau personnel, bon, bien sûr, il y a une implication…	CAH
rofessionnelle ? Alors au niveau de la reconnaissance des valeurs, donc, hein, pour les valeurs humaines, hein, je mais … Je pense que le but premier dans une formation c'est que ça vise plutôt le professionnel, hein ! Même si	BComp
ment il y aura des répercussions aussi, hein ! Parce que comme je vous ai dit, on n'est pas que des êtres a aussi nos savoirs être, on a aussi des acquis qui sont pas forcément des acquis liés à tel ou tel domaine des utres valeurs hein ! Pas que des valeurs professionnelles, on est un être complexe qui essaie d'autres valeurs hein !	CAH
	C
	CD
	I
C'est tellement varié je veux dire, ça peut être des valeurs religieuses, des valeurs euh… Des valeurs éducatives, st ce qui forge, ce qui fonde euh… un être humain, hein !	CAH
	C
genre de valeurs ?	CD
	I
touche la personne dans son quotidien hein ! Je repense à cette formation euh… Moi je ne me suis pas dit : « nt, le corps, il y avait la position, la prise de charge lourde … Je ne me suis pas dit : « bon, moi je fais comme ça noi … »	CAH
	C
eurs euh… éducatives, religieuses : est-ce que vous pourriez détailler ça ? Est-ce que ça ?	CD
	I
e ce qui touche, c'est dans la pratique dans la vie privée hein ! Par exemple, par rapport à cette formation euh… attention des fois, comment se positionner, comment …. Et je le dis aussi dans l'intérêt, bien sûr, de la personne, ent me préserver, comment me … Voilà ! Me protéger et c'est dans ce sens-là, donc après je vous ai peut être un leurs, ce qui fonde une personne mais, bon, là j'extrapole un petit peu mais, voilà c'est plus dans le côté pratique sphère privée, chez moi, euh… voilà !	LVPVPée

	I
s’intéresse à moi, puisqu’on me fait participer à des formations. On estime que… Oui, dans mon métier mesure où on a de temps à autre des valeurs humaines profondes sont peut-être un peu mis à mal par cette charge ion tend à tout à fait rehausser l’image que j’ai de moi, de l’infirmière que je suis, c’est gratifiant !	AFo
	C
vous êtes ?	CD
	I
rde pas du cadre professionnel, vous comprenez ?	BComp
	C
	CD
	I
00 formations hein ! Il me semble que ça a une valeur de reconnaissance supplémentaire de ma fonction, pas pour ur moi personnellement, les valeurs humaines personnelles, j’ai bien compris !	BComp
	C
	CD
	I
ns la mesure où ces formations sont très spécifiques à tel ou tel aspect de ma profession, je sais pas, je donne un s hier il y a eu la journée sur la douleur "Par ici", c’était la journée douleur, les formations abordent des sujets bien	BComp
elle les organisateurs le font, les organisateurs et les intervenants, si ça me touche !	PF
	C
?	CD
	I
lieu, après je fais un bilan positif ou négatif, et seulement en second lieu, la façon dont sont intervenu les	PgA

	I
a pour le coup je pensais à une autre formation, une formation sur les tics, bien sûr oui, le respect de l'autre, le i avant tout ! Pour travailler dans le soin et la relation, le respect de l'autre et de soi, je crois qu'on peut le prendre dans l'autre. Je ne sais pas s'il y a une priorité réellement.	CNS
	C
mation particulière, est-ce que vous pensez que la formation en générale peut aussi contribuer à cette forme de eurs humaines profondes ?	CD
	I
condition, non pas qu'on l'ait choisi, mais qu'elle soit… Pas forcément qu'on l'ait choisie parce qu'il y a des isies pas et elles viennent et on est un peu obliger de les prendre, elles ne sont pas obligatoires, mais … Le projet Le conditionnement de l'entreprise fait qu'on a la formation qu'on n'a pas demandée, et pas celle qu'on a ire… Bien sûr qu'à chaque fois ça nourrit quelque chose de…,	FIFD
s ça va être forcément quelque chose autour de l'être humain, de la relation du développement humain, du la psychologie de la relation, ça va être quelque chose autour de la pratique, proche de la psycho ou de la kiné, ! J'ai choisi ce métier-là et j'ai bien envie de rester dans le milieu, ça m'apporte toujours quelque chose sur…	BComp
rendre comment fonctionne le formateur, d'être amené à comprendre comment fonctionne la démarche de comment il a… Je me projette en plus un petit peu dans ce rôle qui n'est pas évident du tout. J'admire d'être entre ofesseur, je trouve ça pas facile et à la fois beau et rien que de…	PgA
	C
le beau ?	CD
	I
seigner ses connaissances, je trouve ça chouette quoi ! Je trouve que c'est beau ! C'est une belle mission ! Et moi ion d'écoute ! Je ne maîtrise pas, c'est lui qui me présente un truc, voilà ! Je me mets dans cette position-là ! Et on ève hein ?! Donc on se remet en question, c'est pas facile de rester assise sur une chaise, ça oblige à une certaine, naîtrise sur ce qui se passe, et rien que ça c'est un positionnement qui est vachement intéressant à revisiter quoi ! narche de … : j'ai le droit de juger, de me révolter, de rejeter, de prendre ou de ne pas prendre, j'ai le droit de faire rentrer dedans, qui va remettre en question, puis j'ai droit aussi juste à entendre et de faire ça d'une autre façon, ve que c'est du repos aussi, on n'est pas dans la maîtrise de … : je ne suis pas obligée de gérer mon temps, c'est e suis pas obligée de gérer le programme, c'est lui qui gère le programme, tout ça c'est du repos ! C'est avant tout	MoF
	C
nose ce repos dans la situation de formation ?	CD

	I
des pensées !	esprit
	C
ette liberté de penser ?	CD
	I
es situations de travail, d'autres formes de travail, de se regarder fonctionner soi, voilà ! Pour moi c'est toujours m'arrête et je me regarde fonctionner : comment je fais quand je fonctionne d'habitude ? Comment je fais quand fais comme ça, et ce que je pourrai faire comme ça ? Alors voilà on prend du recul dans le groupe de formation.	MoF
un enseignement et je prends du recul, je regarde les autres fonctionner et je me regarde, moi !	CNS
	C
fonctionner et donc je me regarde moi ?	CD
	I
e me regarde, moi !	IRCD
	C
le le groupe fonctionner…	CD
	I
ns mes fonctionnements habituels en dehors de cette situation de formation. Donc ça fait quoi ? Et bien ça fait une n de travailler, d'autres façons d'être en relation avec vos collègues, analyse de façon de penser à un certain nalyse, peut-être des questions sur des habitudes qu'on quitte,	CNS
récréation, une formation, habitudes quotidiennes, réflexes, je me pose et je réfléchis !	MoF
	C
rmation que vous venez d'analyser et de décrire, est-ce qu'elle vous permet une forme de reconnaissance de vos les, c'est ça en fait la question. Apparemment pour répondre à cette question vous avez eu besoin de décomposer qui, a priori, fonctionne bien et est-ce que ça, ça vous permet une reconnaissance de vos valeurs humaines	CD
	I
s alors après pour développer euh…?... Oui, à chaque fois je me forme avec quelque chose de plus c'est-à-dire : à en question et à la fois ils me parlent : je suis bien là où je dois être, une sensation de justesse, de cohérence dans dans … Voilà ! La justesse …	CAH

	I
ça me conforte dans …. Alors il faut que je cite les valeurs auxquelles je pense ou pas, c'est là où je ne suis pas ?	IQQ
	C
z ! Je ne vous ai pas demandé ! Mais si par contre vous voulez les citer parce que elles sont importantes pour	CD
	I
e : c'est la première question que j'ai envie de traiter quoi ! ça veut dire : quand je disais respect de l'autre et de st des règles de vie qui s'applique partout au quotidien, en privé en professionnel...	QP
	Z
ulot eh bien, l'écoute, le secret professionnel, la capacité d'écoute et d'analyse, l'engagement…	QP
	I
	IRCD
	Z
t quand même une formation professionnelle, c'est vrai que…La reconnaissance des valeurs humaines profondes, ans des formations jusque-là…	BComp
s dans le groupe où…	MoF
ur le professionnel, même si j'ai dit tout à l'heure, qu'on pouvait tirer… C'est un enrichissement personnel aussi, point d'une reconnaissance des valeurs humaines profondes…ça ne va pas jusque-là je ne pense pas !	BComp
	I2
arfois, ça peut…, ça peut… être en accord si l'on s'aperçoit que l'on tend tous vers le même objectif et donc ne certaine, un certain…, une profonde…, un certain, une éthique et qu'on répond tous à la même attente des parce que voilà, je mélange un peu les choses, parce que moi la plupart des formations que j'ai suivies, c'était en our cette raison que, peut-être, ma réponse est différente que celle de Pascale, dans la mesure où je…, quand je e patient donc c'est sûr que …	VH2
	I
	OF

	I2
’est tout ce que je pouvais vous dire !	OF2
	I
je suis reconnue quand même comme femme de ménage, donc on est reconnu pour ce qu’on fait, il faut qu’on le eliore ce sera encore mieux fait…J’ai jamais des critiques, j’ai toujours des félicitations et des remerciements : ge, vous faites bien ceci, … »	RBV
	C
pe de formation, est-ce que vous pourriez dire que vous avez une reconnaissance de ce qu’au fond de vous, vous	CD
	I
dre hein ! Je suis plus reconnue comme femme de ménage…	EDC
	I
ait qu’on rencontre d’autres collègues, du coup on peut en parler et elles, elles reconnaissent notre travail Elles savent de quoi on parle, elles savent le travail qu’elles engagent donc *a fortiori* elles reconnaissent le travail nos maisons de retraite à chaque fois et les formateurs aussi !	SVPE
	C
nnaissance de vos valeurs humaines profondes ?	CD
	I
	IRCD
	C
rs ?	CD
	I
oit que les autres personnes professionnelles qui sont en face de nous reconnaissent notre travail ce qu’on n’a pas que sur une partie des … Oui sur une partie de notre travail on a une reconnaissance mais pas sur tout ! Tout ce	AgCom
	C
issance de votre travail, je parle de la reconnaissance de vos valeurs humaines profondes ?	CD

	I
leurs humaines on les utilise dans le travail ! C’est pour ça que j’assimile tout ? C’est vrai que quand on a fait les ans la fiche de postes il y a des valeurs humaines à avoir.	RBV
	I2
	VH2
	C
les valeurs humaines ?	CD
	I
s imposer ! Mais le recrutement va se faire en fonction de ça, si on se retrouve avec quelqu’un qui humainement ualités requises…	QP
	C
mation, en formation, vous obtenez une reconnaissance de vos valeurs humaines profondes ?	CD
	I
égulièrement dans toutes les formations que j’ai faite, à part la première formation diplômante qui est très scolaire on se retrouve à discuter dans la pratique de sa façon de voir les choses, de la façon dont on aborde, oui de… on idées sur la mort sur des grandes c’est quasiment de la philosophie des fois et du coup à ce moment-là chacun va les choses, ses valeurs et à ce moment-là forcément, en générale il y a des choses qui se recoupent, on se retrouve ueur d’ondes, c’est rare que… et du coup en échangeant ses valeurs on peut voir à travers les valeurs des autres x aussi, que nos valeurs elles sont bien quoi ! (rires)	Ha
	I2
et que de toute façon, enfin je voudrais presque dire que c’est la base.	VH2
	C
fondes c’est la base ? Les valeurs humaines profondes c’est la base ?	CD
	I2
	IRCD2
	I
sans ça on ne pourrait pas faire ça, pas aller très loin…! On ne pourrait pas travailler avec…	VH

	C
dire ? Sans ces valeurs humaines, sans la reconnaissance de ces valeurs humaines profondes on ne peut pas aller	CD
	I
… A peut-être pouvoir organiser des animations à faire tout dans de manière très théorique et très froide mais on r en relation profonde avec les résidents, tout en réussissant à garder la bonne distance tout en réussissant à our que les résidents dont on s'occupe en retire quelque chose...	IRCD
	C
stir profondément ?	CD
	I2
lus loin ce que l'on peut amener, comment on peut régler les …	IRCD2
	C
	CD
	I2
passe…	IRCD2
	I
vie personnelle…	Pers
	I2
e qu'on discute ensemble, on tombe d'accord sur une situation donc on va aller plus loin on va en parler et là ces rtent et elles se dépassent…	C+2
	I
…	IRCD
	C
n professionnelle continue hein ! Pas de votre métier !	CD
	I
	IRCD
	I
s pas persuadée !	IRCD

	C
	CD
	I
uestion ?	IQQ
	C
enez grâce à la formation, en général une forme de reconnaissance de vos valeurs humaines profondes ?	CRQ
	I
pense qu'on les met en application un peu tous les jours en application, quoi ! Surtout en gériatrie ! J'ai pas l'impression… Non je n'ai pas l'impression, je le vis plus (+) comme une transmission d'un savoir que l'occasion tenir une reconnaissance de ces valeurs-là quoi !	AFo
	C
ndez pas ?	CD
	I
	IRCD
	I
uand même hein ! Quand on me pose une question, quand je suis sûre de la réponse, je suis sûre de moi, pas dans mation mais surtout à l'expérience aussi, la formation c'est une chose…, l'expérience s'en est une autre.	QP
	C
connaissance de vos valeurs humaines profondes ?	CD
	I
ussi, il y a le savoir, le savoir-faire et le savoir être on va dire dans la compétence donc… Et puis il n'y a pas que par rapport à ça surtout, mais c'est indispensable hein !	MoF
	I2
ation, je peux mettre des mots sur des actes, comme j'ai une formation d'auxiliaire puéricultrice, je suis passée onc il y a beaucoup de choses que j'ai apprises sur le terrain et ça m'a permis de mettre des mots exacts et d'avoir défendre ma façon de faire vis-à-vis des familles, vis-à-vis des patients, vis-à-vis des collègues, trouver le mot ndre aussi…	AFo2

	C
reconnaissance de vos valeurs humaines profondes ?	CD
	I2
	IRCD2
	C
	CD
	I2
et c'est important j'ai un savoir et il y a une reconnaissance aussi.	VH2
	I
un médecin qui m'interpelle, il y a 60 Médecins qui interviennent ici, un médecin généraliste, un médecin que je e ne les connais pas forcément tous, vous demanderez à l'aide-soignante de faire un lavage auriculaire parce qu'il nen alors je fais : « écoutez non, monsieur, ce n'est pas du tout de la compétence de l'aide-soignante » il me ix ans que je demande ça » je lui réponds : « bien, écoutez non, je vous donnerai le référentiel de l'aide-soignante pas dedans.. » deux jours après il est venu s'excuser : « oui, effectivement, je ne demanderai plus dans cet ne pas le travail d'un infirmier, c'est le travail d'un ORL ou d'un médecin généraliste, les compétences de l'aide- le savoir, ça ne s'invente pas, il est reparti avec le texte officiel et il était presque embêté quand il est revenu me est revenu me voir en me disant : « oui, effectivement ». Tout ce qu'elle fait l'aide-soignante, Il a découvert le xpliqué tout ça ! Ce sont les médecins libéraux, les médecins hospitaliers le savent un peu plus ! Donc ça je veux a connaissance du référentiel de formation des uns et des autres comment voulez-vous argumenter un médecin ui vient voir tous les mois mes résidents, c'est pas possible ! Après il l'a très bien accepté, faut-il encore accepter, eraient plus ou moins vexés en claquant la porte ! Il est revenu 2, 3 jours après, et a dit : « je ne le redemanderai pte de sa responsabilité en même temps.	IRCD
	I2
moi il y a 26 ans, je faisais tout ça ! A l'époque, les niveaux ont changé donc, il faut aussi évoluer, donc le dait particulièrement, il y a 20 ans je le faisais, j'aurai pu dire oui, alors que là maintenant c'est non !	IRCD2
	I
! Du coup ! C'est juste l'inverse de la question précédente ! C'est qu'on nous conforte dans certaines de nos e de faire certaines choses, bien, je vous ai dit parfois on n'ose pas et dans la formation, bien on nous dit qu'on mes dans le bon sens, à ce moment-là oui, ça nous…	RBV
	C
rs humaines profondes, je ne parle pas de vos pratiques !	CD

	I
fin heu… Non enfin, euh… Moi, je n'ai rien à rajouter de plus voilà !	EDE
s, dans…, dans …, mes habitudes, enfin voilà ! Dans mes habitudes …	Pers
	I2
. de nos valeurs en formation ? Moi je dirai que le formateur il utilise nos valeurs pour euh… pour aller de l'avant	IRCD2
	C
fondes ? Il utilise vos valeurs humaines profondes ?	CD
	I2
ent des fois de les faire remonter, souvent, bien, moi je suis quelqu'un qui n'aime pas se mettre en avant et dans 'a poussé à dire : « bien, non, ce que je fais, c'est bien et… » Voilà ! Des fois ils utilisent ça et ou alors ils les font	RBV2
ation qui fait qu'on a des valeurs profondes et ça c'est l'éducation, notre éducation personnelle qui les a ancrées, s, eh bien elle les fait, elle les remet à jour ou à nues parce que souvent on les cache….	Pers2
	I
e suis assez en harmonie avec mes valeurs et ce que je fais sur le terrain et j'ai pas de…. Parce qu'en réfléchissant eligion particulière j'ai pas …. Donc il n'y a aucune valeur profonde que je peux pas mettre en pratique sur mon vez ? Donc, euh… Voilà, donc des fois ça appuie dessus. L'altruisme, je vais dire, je vais peut-être parler choses comme ça de la bienveillance, je peux les mettre en pratique sur mon… lieu de travail, après il nous incite emple, mais pour moi c'est …	VH
	I2
	IRCD2
	I
fait partie de moi et vous voyez (rire) je peux pas, je peux pas… Allez plus loin ! Mais vous vous avez peut-être question, que je ne comprends pas, après …	EDC
	C
tenez, grâce à la formation, une forme de reconnaissance de vos valeurs profondes ? C'est-à-dire quand vous -ce que votre participation à cette formation et à travers ce qui s'y passe, vous permet de dire, et bien d'être ns ce que vous portez en vous, quoi !	CD

	I
s là oui !	IRCD
	I2
	IRCD2
	C
n’en parler ?	CD
	I
t ils s’appuient en général en ce qu’il y a de meilleur en nous (rire) et après dans les formations qu’on choisit ! eil et…. Je… Voilà dans ce que je choisis les valeurs qui sont mises en avant dans les formations en fait, urs, oui ! Je dirai, donc de toute façon ça appuie mes valeurs…	VH
	I
s, euh…Sur celle à laquelle je pense, hein, qui ont lien avec les valeurs profondes comme vous dites, euh… sur t et de droit etc… Euh…	IQQ
	C
fondes ?	CD
	I
nce, c’est euh…Je ne dirai pas une reconnaissance ! Moi je dirai … Euh… Il me fait plaisir d’entendre que je ne t-à-dire au regard de...De… Des différentes formations suivies, ça me conforte dans mes valeurs professionnelles, dans le faux ! »	QP
s comprendre…	EDC
	C
fondes !	CD
	I
! Oui ! D’accord !	IRCD
	Z
	I
s formations, euh… dans le respect des autres, moi ce que je comprends de votre question : c’est qu’au moment a quand même un profond respect des gens les uns envers les autres, donc :	OF

qu'il faut que je … (rire) ou pas je ne sais pas ?	EDC
	C
est comme vous voulez !	CD
	I
reconnaissance euh… à ce niveau là où il y a quand même euh… une reconnaissance de l'individu et euh… dans t que formés et même entre formés, il y a une certaine… il y a des valeurs partagées où on est dans l'écoute, où il e compte, qu'on soit d'un milieu ou d'un autre, cadre pas cadre etc… il y a quand même de l'écoute, du partage et qu'humain !	MoF
	C
peut provoquer ça ?	CD
	I
oquer… (soupir) Grâce à la formation peu importe quel sujet quoi ! Parce que c'est un lieu où à un moment donné ne optique, euh… D'apprentissage et que… euh…	MoF
…	EDE
	C
nné vous disiez qu'on apprend autre chose…	CD
	I
rentissage de… De no… no… De notre être, de no… De notre manière d'être en fait ! C'est nous remettre…	CNS
	C
écoute et de respect, permet de toucher …… cette autre connaissance ?	CD
	I
	CNS
	C
naissance de soi ?	CD
	I
d'être de, de voir, euh… Si on est en position, hein, de respect d'écoute etc… Je veux dire on a une manière de de se remettre en question soi par rapport à soi-disant ses …., comme dit, ses euh… Ses acquis, des choses qui me e de toute façon quelque chose d'immuable, on doit penser comme ça et par autrement quoi !….	CNS

	C
	CD
	I
	IRCD
	I
utre jour ! (rire)	IRCD
	I
eformuler s'il vous plait ? Enfin, la redire ?	IQQ
	C
enez grâce à la formation en générale une forme de reconnaissance de vos valeurs humaines profondes ? Pouvez-	CRQ
	I
est souvent le cas ! Quant à les voir appliquées sur le terrain c'est autre chose…, c'est souvent d'ailleurs, on a dans des choses qui nous confortent, dans nos valeurs, dans notre vision des choses, et c'est pour ça qu'on est souvent re pas anodin !	Ha
	C
nt !	CD
	I
e qui se dit, euh… là qui se dit ?	Ha
'est quand les appliquer sur le terrain et là pour le coup sentir une véritable reconnaissance et tout…	RBV
	C
arle de la formation	CD
	I
ais souvent on n'y entend des choses qui nous confortent, enfin, moi, je vais parler pour moi ! J'y entends des dans mes valeurs professionnelles en tous les cas, même personnelles.	MoF
!	IRCD

s le cas, je saurais l'exprimer (rire) mais je n'ai pas le souvenir d'avoir j'ai dû exprimer des mécontentements, mécontentement, je cherche le mot, euh… de ne pas être d'accord quoi ! En fait de ce qui se disait ! Et qui remet valeurs et personnelles et professionnelles ;	DES
	C
re c'est en fait de recouper la question de l'harmonie avec finalement la reconnaissance de vos valeurs humaines coupez l'harmonie avec un partage du groupe, quoi (vers 2ème Interlocuteur)?	CD
	I2
on ne peut pas être en accord avec ses valeurs humaines, si on n'est pas en accord avec le contenu de la formation,	Co
	I
ça s'est sûr c'est oui, parce qu'en fait l'évolution actuelle dans les formations est tellement orientée vers euh ? est beaucoup on en parle beaucoup que ça me conforte moi dans mes valeurs de respect de l'autre, euh et c'est tions que j'ai pu assister sont sur les relations soigneurs soignés, sur la relation d'aide, de communication et . justement j'ai nourri mes valeurs, on est plus dans le respect à l'heure actuelle dans les formations.	OF
	C
ous dites, parce qu'avant vous disiez nourrir l'ordre de l'intellectuel et là vous dites nourrir des valeurs… Et alors st-ce que c'est nourrir des valeurs ?	CD
	I
ns une pratique…	IRCD
atiques au quotidien, la question de l'humain et du respect de l'humain prime toujours ! Quand on s'occupe de n s'occupe de malades et dans la formation on s'apporte d'autres choses une autre ouverture et des techniques qui us loin dans le respect. Pour moi le respect c'est super important et le fait d'être soignant, souvent on est dans une nne, elle est entre nos mains…	OUV
	C
re de votre métier…	CD
	I
	IRCD
	C
prenez soins, pensez à la formation, la formation en générale peut vous apporter une reconnaissance de vos es, pouvez-vous en parler ?	CD

	I
’est compliqué votre truc ! J’aurai dû me préparer ! Hein !	EDC
	C
tions (rire) !	CD
	I
plus, je suis désolée la formation vous y allez parce qu’elle vous intéresse au départ, donc forcément vous savez… nd vous vous inscrivez à la formation, la formation, mise à part la formation qui gonfle tout le monde, je pense ction : la formation incendie qui est obligatoire légalement parlant. Mais sinon les autres, c’est le sujet qui vous on y adhère …	FIFD
	C
sujet ? « Je ne me sens pas concerné, la directrice veut, voilà, je partage du temps avec une IDE, je ne comprends la formation en générale…	CD
	I
pas dans cet établissement… Après je pense que ça doit être vachement frustrant et perturbant quand on vous me suis plantée une fois, et je ne l’ai pas fait exprès, j’étais persuadé que la personne avait validé elle s’est massage » elle ne supportait pas d’être touché elle a douillé, elle n’a pas été jusqu’au bout, ça je peux concevoir, planté parce que dans ma tête elle avait dit oui… Et en fait cette dame là… Moi je ne savais pas et moi en plus en tout et son côté humain, j’ai pas du tout percuté qu’elle n’adhérerait pas à cette formation. En plus la formation personnel AS, donc pour moi tout le monde y passait et personne n’a émis une restriction à ça, faut supporter tement plantée ! Elle m’a dit Madame … vous avez fait la pire chose ! Là par contre j’ai été m’excuser, ça pas, j’aurai su… Vous me l’auriez dit, il fallait me le dire quoi ? Je ne vous aurai jamais mis en formation et ça ours parce que c’est trop important !	FIFD
	C
vous obtenez en général une reconnaissance de vos valeurs humaines profondes ?	CD
	I
	IRCD
	C
	CD
	I
	IRCD

	C
m’en dire plus ?	CD
	I
bien non mais ! ça paraît logique quoi ? Je sais pas ! Si vous allez en formation c’est déjà que le sujet vous de bien faire, vous allez en formation c’est pour bien faire …	FIFD
	C
de vos valeurs profondes ?	CD
	I
oulez bien faire, vous vous retrouvez dans certaines valeurs…	RDV
	C
tion ?	CD
	I
	EDC
	I
trouve ! Parce que quand je suis sortie en formation, alors vous savez il y a la période d’euphorie où on se dit, je ue, (rire) et puis après ça redescend assez rapidement et là on se dit de manière pragmatique qu’est-ce que je vais t en pratique réellement et euh… du coup, bien, ça, comme vous dites, ça permet de réfléchir et vous avez vos is, vous avez vraiment envie de, comment ? De faire évoluer ces valeurs et euh… Je n’ai pas toujours trouvé de la	CtQ
	C
i ?	CD
	I
reconnaissance, à la fois humaine et à la fois professionnelle, parce que systématiquement quand j’ai voulu mettre s pratiques …	RBV
n ! Parce que en fait je me suis rendue compte que souvent, les gens autour de moi étaient beaucoup plus petits, nt par rapport aux gens hein, avec qui je travaille parce que je les trouve quand même fortement sympathiques et ve que les gens sont en deçà …	QP
ment donner de … comment dire ? De vraiment, puisqu’on travaille avec des personnes âgées, même des êtres envie de faire monter ces personnes et je me rends compte que le milieu du travail finalement est basique et ça	EP

nots …	EDE
	C
vous disiez quand même au démarrage que vous preniez tous en charge des personnes âgées dans ces structures fait de son mieux…	CD
	I
chacun fait de son mieux ! Mais je trouve que finalement, c'est vrai qu'on trouve qu'on aurait envie de, euh de ersonne âgée du mieux qu'on peut et voilà, mais je trouve que finalement par rapport à ses convictions profondes, e qu'on aurait vraiment envie et vraiment ce qu'on peut faire, du coup on vole pas haut finalement…	Pers
	C
z ce gros écart ?	CD
	I
ès souvent, parce que je n'ai pas toujours travaillé avec les personnes âgées, j'ai travaillé avec les enfants, avec les systématiquement, vous avez une personne, (rire), qui vous ramène sur terre et euh… et finalement vous vous vous auriez envie comme aspiration eh bien non, on est obligé de faire du basique, du coup voilà, des évaluations …(soupirs) on reste dans le concret quoi !	Pr
	C
? Ca veut dire quoi ?	CD
	I
aurait un idéal, enfin moi, en tout cas, je suis très idéaliste, en plus et c'est souvent ça qui m'est reproché, c'est : déaliste, soyez concrète, revenez à de l'occupationnel ! » (Rire), mais c'est dans tout hein ! C'est dans tous les travaillé.	Pers
	C
ez que la formation elle vous conduirait à aller au-delà ?	CD
	I
ue comme elle nous fait poser des questions, normalement on devrait pouvoir aller au-delà, j'ai bien dit us dis passé le moment d'euphorie où on se dit : « oui, bon, maintenant, qu'est-ce que je mets en pratique ? », et « Bon, Cécile revient sur terre, maintenant ! Voilà, il y a les choses du quotidien et soit pratique et pragmatique, évaluations, aux… » Voilà ! (Rire)	ReQ
moyens, on … voilà ! Faites de l'occupationnel ! Voilà ! c'est systématiquement ce qui revient dans tous les jobs …	Pers

	C
voudriez quoi ?	CD
	I
ais c'est que l'on prenne les gens réellement pour des êtres humains et qu'on puisse leur …	VH
ement ça ! Et c'est dans tous les métiers que j'ai faits hein. Educateur sportif, c'était, comme je faisais du d'une fédération qui s'appelait du sport santé, c'était : « mais arrête de te poser des questions, fais des heures, fais r des licences » quand j'étais avec les ados c'était : « mais arrête de prendre du temps comme ça avec eux de est : « il faut que tu fasses du temps-là ! Il faut que tes …, comment ça s'appelait ces trucs-là, il fallait que j'aille ait que j'ouvre des permanences, voilà, « fais des permanences partout, montre que tu as des permanences, et que nais c'est bien beau de montrer qu'on a du monde quand on a deux jeunes qui ne vont pas bien, et qu'il faut s deux jeunes là ! Et ici, c'est : « faites de m'occupationnel, mais remplissez, prenez 30 personnes », eh bien oui ne activité langage, 30 personnes, je suis désolée mais ce n'est pas possible de le faire !	CAH
	I
.	IRCD
	C
n parler ?	CD
	I
ça.	IRCD
en de continuer à apprendre parce que c'est infini, je suis à 3 ans de la retraite et je continue à apprendre, donc la c'est ça déjà, de ne pas rester sur des acquis, c'est…,	FtI
mais c'est avancer, pour moi la formation c'est avancer.	FoP
z me répéter, parce que du coup j'ai perdu le fil (rire)	IQQ
	C
enez grâce à la formation en générale, une forme de reconnaissance de vos valeurs humaines profondes ? Pouvez-	CRQ
	I
nces de mes valeurs, oui, profondes humaines, oui, profondes (souffles) ouaih, connaissances de mes valeurs je me sens vraiment en adéquation euh…	VH

s dites donc, c’est pas simple comme ça, hein ? (rire)	EDC
es profondes humaines dans une formation, oui parce qu’il y a le respect de la personne je le sens quand je vais à as dans le stress du quotidien, du boulot il faut faire vite rapidement, là c’est un moment où on se pose et on a le assez souvent ce qu’il se passe au quotidien…	MoF
	I
ut-être pas, mais en tout cas la possibilité de les exprimer, après c’est pas forcément reconnu ou accepté par a formation permet à un moment donné de se positionner et de savoir vraiment ce, où on en est personnellement,	CNS
	C
n en est personnellement », que voulez-vous dire?	CD
	I
er à, à… Bien, c’est-à-dire comment on se positionne dans un groupe ? Quelles sont les valeurs qui nous sont ’on y réfléchit pas ! Enfin je veux dire : quand on est soi-même au quotidien ? On se dit pas : « bien, je suis aux autres ? Ou euh… » Voilà ! Quoi ! Et le fait d’être en formation, ça permet quand même de dire : « bien oui ! ance-là ! Ou plutôt euh… Je trouve que euh … » et en formation on peut se permettre, en général, oui ! De façon ettre de dire où on en est ! Ce qu’on pense du sujet, de la … Voilà !	CNS
	C
	CD
	Z
	I2
	IRCD2
	I
tôt en deuxième après… après la journée de formation, c’est à dire quand on est chez soi ou … Mais au moment ôt de…, de dire à ce moment-là	TPS
	C
rmation ou ce qui s’est passé pendant la formation vous poursuit un peu après ?	CD
	I
	IRCD

	C
	CD
	I
ai une expérience tout au début, c'est-à-dire que je fais fonction de cadre depuis plusieurs années et on nous avait agnement, on était plusieurs personnes sur différents hôpitaux locaux à être dans cette situation là et on nous a nent au poste de faisant fonction de cadre, quoi ! Et, euh…, on a été assez euh… ébranlés parce que passer du tier de cadre c'est deux métiers complètement différents, on ne les exerce pas tout à fait pour les mêmes raisons et i que, on avait abordé un tout petit peu, bien, les rôles dans la communication et les choses comme ça… Et là ça a yeux mais oui, en fait toi tu fonctionnes comme ça ! Toi t'es… Et euh… Et à la maison le soir et tout ça, je me ans mon quotidien, dans les relations avec mes enfants, avec mon mari, avec mes collègues, voilà ! C'était assez, près quoi !	TPS
st, ça dép… toutes les formations ne me font pas cet effet là non plus ! C'est clair, hein !	OF
	C
	CD
	I
omme ça ! Mais les formations plus (+) personnalisées qui parlent de la communication, du relationnel, je pense loin après, et je vois par exemple avec mes collègues, tout ça, on a eu un intervenant dernièrement, qui a parlé a permis de décrypter les jeux de rôles dans un groupe et on en a reparlé longtemps après, je veux dire qu'on en a oi ! Hein !	OF

	Unité de sens
et vers quels aspects la formation élargit-elle les dimensions de votre vie personnelle et/ou	
	I
déjà dans la mesure où on rencontre d'autres personnes	Renc
à partager et un autre vécu, du coup je pense que ça élargit oui par rapport à l'expérience et du coup ça nous…	SVPE
act, par rapport à une situation qui est difficile ce qu'on n'a pas forcément vécu cette situation, mais qu'on a uation, on va peut-être mieux la maîtriser que si c'était une première fois !	AgCom
	Z
question ?	IQQ
	C
s quels aspects la formation élargit-elle les dimensions de votre vie personnelle et professionnelle	CRQ
	I
le partage de l'expérience, et vers quels aspects ? Je crois que c'est le mot aspect qui me dérange…	DT
	C
Dans quel sens ?	CD
	I
eux !	C+
	C
er au mieux" ?	CD
	I
nent être plus serein par rapport à la vie professionnelle et personnelle, qui sont de toute façon liées, on ne laisse otre vie personnelle au vestiaire	LVPVPée
as se sentir démunis face à une situation,	BComp
question mais…	DT
	C
e vous l'avais dit !	CD

	I
el, je crois que je vous l'ai dit hein à un moment donné, c'est la possibilité de partager une pratique avec d'autres on ne travaille pas !	HP+
uvelles techniques ou de partager des expériences différentes, je trouve que c'est rassurant qu'on travaille par donné et qu'on est un petit nombre de professionnels, d'avoir une ouverture d'esprit, la possibilité que de voir ent, donc que d'autres ont la même problématique et s'en sortent d'une certaine manière, donc ça c'est la pratique	AgCom
professionnelle…	A
ersonnelle, ça fait du bien de voir que	SdS
les mêmes problématiques par exemple et ils trouvent des solutions…	PgA
pprendre,	SdS
s enrichissant, c'est aussi enrichissant que de lire, d'aller au cinéma … pour moi c'est indispensable !	Or
	C
cet aspect ? C'est aussi important que…	CD
	I
iver, d'aller en formation, d'apprendre autre chose….	SdS
pprendre quelque chose !	EP
	C
t état ? Vous dites : « j'aime être dans cet état… »	CD
	I
tat de lecture, j'aime lire, j'aime lire les mots de quelqu'un d'autre, j'aime lire l'expérience de quelqu'un d'autre, t les mots s'enchainent les uns les autres, pour moi la formation c'est la même chose !	SdS
	C
: « j'aime »… Qu'est-ce qu'il provoque, il vient de quoi ? Vous pouvez en parler ? Et d'où vient cet amour que e ?	CD

	I
.	EP
dire ça !	EDE
i toujours aimé partir en voyage, j'ai toujours aimé aller au cinéma et pour moi c'est la même chose que d'aller en	EP
découvrir d'entendre d'autres personnes, c'est comme partir en vacances en quelque sorte ! Aller dans un autre es, qu'on ne rencontrera pas forcément dans sa vie ! …	Renc
ovateur, moi ça m'aide à réfléchir sur ma façon d'être ma façon de penser,	CNS
richir voilà !	Or
	C
issez ?	CD
	I
	esprit
	Z
se chose qui m'entoure et qui est faite de connaissances, d'informations, de contacts avec les autres, de	esprit
pas !...	EDC
sage. Mais la vie…, je n'ai pas de mots qui puissent résumer tout ça !	DQ
	C
	CD
	I
e les dise (rires) ?	IRCD
	Z
onnel.	Or
	C
tion, c'est quoi l'enrichissement personnel ?	CD

	I
e où moi je participe. Mais en même temps, je fais partie d'un monde où il y a des connections et où il y a des des échanges humains qui m'apportent et à qui j'apporte et puis une espèce d'émulation intellectuelle, spirituel … particulier….	CNS
rituel, c'est un enrichissement spirituel de l'esprit et dynamisme c'est l'envie, la joie de faire quelque chose…	Or
e, la joie de faire quelque chose…	EP
une image, pour moi c'est des fils au-dessus de moi, des connexions qui sont faites avec des gens avec des que je vois, des choses que j'apprends, comme une espèce de …	SdS
l je me baigne avec délices…	EP
	C
ette atmosphère avec délices ? Vous tirez cette image d'où ?	CD
	I
! Je ne sais pas d'où ?	esprit
	C
ette idée de connexion ?	CD
	I
Vous allez finement dans la question, alors j'essaie de vous donner des images un peu plus… Les mots, là je crois u niveau des mots, dans l'image oui je peux avoir d'autres images…	EDE
	I
st comme je disais avant, c'est d'améliorer, c'est de pouvoir mettre en place ce que j'ai pu apprendre lors des	C+
ujours une histoire de reconnaissance ! Personnellement… Bien ! La dernière formation que j'ai faite m'a permis a mettre en œuvre personnellement.	AFo
e Bientraitance.	OF
ssage et toucher, je le pratique aussi à la maison, parce que je me rends compte que je peux soulager une personne personnellement ça m'ouvre, ça me donne peut-être des compétences, ou même un ressenti total ou autre…	LVPVPée
	EDE

	C
	CD
	I
'est de pouvoir le mettre en pratique…	BComp
ntre le professionnel et le personnel ! Finalement ça se rejoint !...	LVPVPée
hein ?	EDC
	Z
e !	EDC
ue comporte la formation alors ! J'arrive pas avec cette question-là ! Je n'arrive pas à le dire !	EDE
	EDE
	I
Je ne sais pas si personnellement… Difficile à dire, professionnellement en tout cas je sais, que, quand une	Pers
le sentiment, quand je retourne au boulot, et bien justement il y a plus (+) d'énergie !	EP
onne formation on a reçu autre chose que, je suis peut-être en train d'anticiper sur la question d'après ? Mais on e des savoirs alignés quoi !	FPCNSP
	EP
	C
mulation en vous ?	CD
	I
ager …	VH
	C
che quoi en vous ?	CD
	Z
	I2
oi qui réponds aux questions (Rires)	EDC2

	I
Je ne sais pas ! ça va au-delà de la sphère intellectuelle, du coup je dirai qu'il y a automatiquement les émotions	CNS
e c'est compliqué !	EDC
	I
Euh…) Vous pouvez juste me la répéter encore une fois ?	IQQ
	C
	CRQ
	I
dez vers quelles dimensions ? Je dirai que de toutes façons la formation élargit de toute manière… ça élargit puisqu'on a tous des avis qui ne sont pas forcément les mêmes, qui peuvent être divergents au niveau personnel.	OUV
t vers quels aspects ? (rires) C'est aussi une question compliquée !	EDC
ents aspects, puisque forcément c'est déjà sur l'aspect professionnel personnel, ça peut agir au niveau des deux	LVPVPée
e !	EDC
	Z
rmations parce que j'adore apprendre, j'ai toujours aimé apprendre des nouvelles choses, je ne veux pas dire peu l'apprentissage, le sujet qui m'intéresse, ça a toujours été quelque chose qui comptait pour moi… Réussir à is, c'est aussi important mais déjà rien que l'apprentissage, que savoir, c'est pour le savoir que j'aime aussi aller e des choses qui font que j'apprécie.	SdS
près de trouver des solutions à certains questionnements professionnels et personnels, auxquels la formation doit est quand même le but principal de pouvoir appliquer après à son établissement ou à sa vie ce qu'on a appris…	BComp
	C
à la question ?	CD
	I
éponse à la question, ça correspond pas forcément à la question, j'ai un peu de mal à répondre aussi à cette	EDC

cédente, des choses qu'on ne s'est jamais demandé quand on va à une formation, quand on va à une formation on On pense simplement à ce qu'on va apprendre et à ce qu'on va pouvoir appliquer après pour soi-même ou pour ilà, c'est à ça qu'on pense quand on va en formation !	BComp
ai jamais vraiment pensé plus loin que ça, c'est pourquoi c'est un peu difficile pour moi de répondre. Ça demande	Pers
	C
z envie de votre côté d'y penser un jour à cette question, ou ?	CD
	I
ine fois que je vais en formation, je pense qu'effectivement je vais peut-être plus penser à ce genre de choses que résent.	IRCD
	C
n plus que cet entretien soit une torture	CD
	I
ture, c'est juste que c'est difficile, c'est des questions que je ne me suis jamais posées au-delà de ce que ça peut rète plus précises parce que je suis quand même assez carrée aussi, le concret c'est plus (+) à ça que je pense en psychologique etc…	IRCD
	C
z dans le : etc…	CD
	I
ale et de ce qu'on ressent au plus profond de soi, voilà c'est ça, c'est pas quelque chose sur quoi je me suis mation.	CNS
	C
tions plutôt dans quel domaine alors ?	CD
	I
ors de ma vie personnelle avec son entourage proche, les personnes avec lesquelles il y a un lien affectif, mais pas rofessionnel.	IRCD
	I
n pour moi les formations sont toujours un enrichissement intellectuel, après professionnel, c'est pareil	OF

	C
ormations participent à un élargissement, ça change votre regard, la perspective de votre vie personnelle et	CRQ
	I2
s formations peuvent quand même nous faire changer par rapport au professionnel, on peut revenir et dire : « tiens r ça de cette manière et on va peut-être changer notre comportement ».	AFo2
s participé à une formation Gestion du Stress et moi elle m'a beaucoup servie !	OF2
Au travail aussi, elle m'a vraiment beaucoup apporté à la maison aussi et j'ai pu appliquer certaines choses et	AFo2
	I
les formations, je pense à celle-ci parce que…	OF
s forcément, sur le plan professionnel, estimer après que sans les formations on est rien… C'est faux ! Moi je ui n'ont pas forcément des diplômes etc… Là ces derniers temps on leur demande de rester à leur place d'ASH, ait d'études elles n'ont pas de diplômes donc on leur dit : « Et toi tu nettoies ! » et ça ça me pèse de plus en plus, ont pas fait de formation, ou elles n'ont pas de diplôme, pour moi c'est des gens tout aussi valeureux dans leur es ont une vie riche personnellement autant que celles qui ont BAC + 4, BAC+2, BAC+3, voilà qui font des …	QP
comment exprimer la chose…	EDE
	I2
r en formation, ça va apporter quelque chose	AG
	I
nt pas en formation, ça veut pas dire que … Je sais que chez nous il y a des personnes qui pensent que voilà, si on n qui reconnaît nos compétences, on a un niveau intellectuel proche de zéro… Moi j'essaie de m'opposer à cette ue voilà il n'y a pas que la formation, elles sont sur le terrain tous les jours, elles n'ont pas forcément. Voilà, elles qu'elles ne sont pas formées, elles ne vont pas en formation régulièrement.	QP
	C
ous voulez dire ? Sur le côté relationnel, la vie est formatrice, c'est ça ?	CD
	I
on aille en formation,	JVFo

absolument partir en formation, pour avoir une vie riche intellectuellement ou professionnellement, non pas	Or
	C
rmation pour avoir une vie riche, mais est-ce que la formation enrichie les dimensions de notre vie personnelle et	
	I
luer, tant sur le plan personnel que professionnel. Après je pense que ça dépend de la personne.	LVPVPée
d'ambitieux, mais à un moment donné il faut quand même, si on veut évoluer, il faut quand même se remettre à	Pers
nc il faut évoluer avec et ça je pense que c'est par le biais des formations…	FtI
	C
s de formation, elles peuvent évoluer quand même ?	CD
	I
non ! Elles vont évoluer par les échelons, et voilà ! Elles sont très heureuses par ce qu'elles font, là on a une cadre matiquement les ASH en place, parce qu'elles ne sont pas diplômées les ASH ; Donc on n'écoute pas ce qu'elles SH parfois par rapport à une aide-soignante, qui a son diplôme, apportera beaucoup plus aux résidents que l'aide-te ne sera pas capable de dire : « untel a ses habitudes là, il aime ça, il n'aime pas manger ça » ça, ça me pèse de des agents qui ne veulent pas partir en formation, qui sont là depuis trente ans, mais ce sont des agents parce qu'elles disent :	Pers
pas appliquer ce qu'on nous apprend en formation, parce que conditions de travail difficile, on manque de	A
es personnes-là, je veux dire ça ne tournerait pas quoi ! Mais là on a une cadre de santé qui… Quand on me veau intellectuel proche de zéro … » Moi ça me… C'est le choix de chacun de se former pour aller plus haut, si ns ; Mais si une ASH estime que son boulot lui convient, qu'il lui plaît tel quel, on ne peut pas l'obliger à passer en formation.	FIFD
	Z

s qui estiment qu'aller en formation, c'est une perte de temps, parce qu'elles estiment… Il y a parfois une grande eur enseigne en formation, et après ce qu'elles peuvent appliquer sur le terrain et là je pense notamment aux et prendre soin. On nous dit en formation, prendre soin, bien voilà il faudrait prendre une demi-heure, vingt ersonne à manger, mais sur le terrain on ne peut pas ! Bien sûr c'est assigné à de la maltraitance etc… Mais voilà, e demi-heure pour aider quelqu'un à manger, on ne peut pas sachant qu'il y en a huit ou dix à aider à manger….	A
que j'ai des ASH qui me disent : « écoute, je ne suis pas obligée de faire les formations, ne m'envoie pas en de les convaincre de leur dire : « attends ça t'apportera l'expérience des autres, le ressenti des autres » ….	SVPE
ance sous prétexte que … niveau intellectuel voilà ! Je dis qu'on n'a pas le droit de dire ça, je suis sûre qu'elles ès riche et puis voilà !	VH
	I
	Z
mot être, je dirai juste être. Derrière ce mot se cache si on peut dire tout cet aspect de l'humain et c'est vrai que	VH
techniques, mais ça c'est autre chose, c'est quelque chose qui me permet de faire, voilà ! J'ai eu des formations ormations beaucoup plus importantes avec des thèmes différents qui me permettent d'être,	OF
t aussi bien dans ma vie professionnelle comme dans ma vie personnelle. C'est des plus (+) des atouts, pour moi ux mettre en place, vis-à-vis de certaines situations, je peux très bien venir en aide à quelqu'un qui a un besoin ns mon lieu de travail donc, c'est sûr je fais une différence, il y a un lieu de travail il y a une vie privée, mais je ituations, mais c'est grâce à ce bagage,	LVPVPée
onviction première, c'est grâce à un bagage, je reviens à ce mot, je suis en harmonie avec moi-même, je suis en ui m'entourent et dont je m'occupe.	CNS
	I
matique, c'est bien évident que la thématique : gestion du stress, alors les gens sont stressés au travail, mais ce e travail, ça peut l'être, mais quand il y a un vrai déséquilibre au travail, c'est que, moi je le dis toujours, on a nos r, quand vous boitez de l'une vous avez quand même encore l'autre pour vous tenir en équilibre, quand ça finit vous vous consumez de l'intérieur que vous allez vous trainer comme un cul de jatte, c'est qu'il y a aussi des ut-être pas forcément, des difficultés personnelles aussi qui font que renforcer le truc ! Le ras le bol, à la maison le boulot et c'est rolling stone quoi ! ça finit par dévaler la pente, il n'y a plus rien à retenir ! Il y a vraiment des aussi un bienfait personnel et puis on a des métiers nous soignants où on est des êtres de relations ; si vous êtes r à masquer, mais comme ce qu'on vous demande au travail, c'est que ça vous met quand même une pression s êtes renvoyé vers l'image de la mort à l'image de ce qui vous attend, à l'image de quelqu'un de déficient et de s s'améliorer, parce qu'on est bien ici un peu déstabilisé mais en fin de compte, on sait bien qu'on aura pas le raîne pas là pour le marathon de New York ! Donc on sait bien que c'est… Donc tout ça il faut bien le gérer sur le si on est soi-même un peu déprimé, dépressif, ça va faire que renforcer, il y a effectivement des choses, des faire du bien sur le point de vue personnel et professionnel, et moi je suis censée bien le savoir parce que :	LVPVPée

ve qu'on y envoie très peu les gens, c'est quelque chose qui n'est pas assez ? Parce que c'est toujours ce qu'elles ne belle formation sur la gestion du stress. Là on a eu notre CTE ce matin, c'est prioritairement les agents	FIFD
un peu réticents, parce qu'ils se doutent bien que la fille qui demande ça c'est parce que, ce n'est pas que pour rarement trouvé des intitulés qui montrent que c'est la gestion du stress. Certes pour les cadres c'est accepté nander c'est d'accord, mais pour le personnel soignant, ces formations-là n'existent pas ou peu, il y a des asser la routine, …	BComp
les thématiques en formation avec le savoir être : comment mieux adopter ses attitudes dans telles situations de ça peut avoir une application dans le domaine privé	OF
	C
quels aspects ?	CD
	I
que c'est le savoir-être relationnel, je pense que quelqu'un à qui on a demandé de prendre du recul, ça m'arrive uels, quelqu'un qui disjoncte, ça m'arrive de demander : « vous êtes comme ça dans le travail, mais répondez moi ns votre vie personnelle agissez-vous de la même façon ? La personne me répond oui ou non ! Je veux savoir si ue si elle me répond oui et que je lui dis quelles conséquences ça a sur les autres, sur les personnes sur lesquelles e dit aussi dans la famille que je parle de trop et que je lâche des trucs et que après…. » Voilà c'est des paroles je vais l'amener à une prise de conscience ?	IRCD
forcément des formations qui amènent à des prises de conscience d'une difficulté relationnelle en tout milieu du travail, des personnes qui ont des problèmes d'interaction avec les autres, ce qui est le plus l'humain, c'est la relation humaine, c'est ça qui est le plus difficile ! Donc quand on a quelqu'un qui faut l'amener à prendre conscience, parce que ces gens-là ne se remettent jamais en question, tout va « ah, bien oui là elle a vraiment exagérée, je lui ai dit ma façon de penser… » Et quand vous lui el jour, ça c'est pas tolérable, tel que vous répondez à un résident, tel que vous répondez à vos ous vous rendez compte que la personne est vraiment comme ça et dans la vie perso c'est pareil et e maîtriser et qu'une fois que c'est partie c'est trop tard, moi je dis pour la boîte, dans l'intérêt de la colle pas ! C'est pas possible d'avoir des gens comme ça… Mais il faut d'abord que la personne en ait lus, elle refuse d'aller en formation, pour ça des fois c'est un long travail. Parce qu'il y a des filles dans n leader ship sur les autres, et complètement en plus à mauvais escient, c'est pas du tout les bonnes leader ship qui pourrait être bénéfique, pour le groupe, c'est une espèce de prise de pouvoir qui met gues et souvent les anciennes avec les plus jeunes, et puis totalement inadaptés… Voilà, la prise de ant aussi. Dans notre boulot le pire c'est ça !	Pers

a peut apporter sur le point de vue personnel, c'est parfois un travail sur plusieurs années, envoyer une personne de conscience, lui confier des missions, ça ça marche encore assez bien, de prendre quelqu'un et de faire un pari va tester ça, on va vous confier telle ou telle mission, j'ai confiance en vous pour la réaliser, je pense que vous cepte ou n'accepte pas, mais souvent ça les met à un niveau au-dessus et elles essayent de rentrer dans la ment le… De s'amender sur le point de vue du comportement, c'est quand même difficile !	TPS
	I
…être en accord avec soi-même on en revient sur l'harmonie,	VH
ation je suis toujours contente, je Euh…	SCW
	C
	CD
	I
dis, ce que j'entends c'est en accord avec ce que je pratique, ce que je fais, que j'essaye d'expliquer aux autres….	AgCom
	C
tion ça vous apporte quoi ?	CD
	I
ma profession. Euh…	AFo
n, je veux dire, puisque je ne l'ai pas de la hiérarchie, je me dis bien au moins je, voilà ! ce que je fais, je suis plus hemin, euh… La prise de recul, hein ! ça nous permet une prise de recul aussi donc, c'est un autre moment ns les plannings, on n'est plus dans la gestion d'absentéisme enfin…Voilà ! C'est…Pour moi c'est un peu une s quand on est en formation aussi, euh… D'ailleurs là j'aimerai bien faire que de la formation, j'arrive peut être à e moment de faire passer les choses aux jeunes générations, alors je ne sais pas !	SCW
	C
se repose quand vous êtes en formation ? Vous dites : « j'aimerai tant aller en formation, parce que c'est comme qu'est ce qui se récrée se repose ?	CD
	I
du quotidien, il y a toujours le nez dans le guidon, d'être à gérer des absentéismes, à faire des plannings à soutenir fficultés parce que le travail est lourd, il n'y a pas… En EHPAD malheureusement, il y a peu d'aides-soignantes nir d'un point de vue physique et moralement et puis on fait aussi avec ce qu'on a avec les moyens qu'on nous e …	SCW

	Z
	EDE
	C
la formation professionnelle élargit-elle votre vie professionnelle et personnelle ?	CRQ
	I
n formation c'est aussi utile dans la vie de tous les jours, si je me réfère à la formation gestes et postures,	OF
s est facile, enfin ce que j'ai appris, mais bon j'ai toujours fait du sport donc je leur fais passer que le sport s'est son corps et bien dans sa tête, je pense qu'elles apprennent en formation, elles pratiquent aussi à la maison d'un	AFo
a connaissance de soi l'être humain forcément ça apporte aussi hein !	OF
	I
i répondu que bien sûr l'impact du côté professionnel…	BComp
alors ? Est-ce que … Je vois pas … Euh… Je ne vois pas vers quoi ? Je sais pas quoi vous répondre … Je sais pas que j'aille….	EDC
	C
… qui dites…	CD
	I
n, elle permet d'améliorer le, au quotidien dans mon travail, euh…, il y aura un impact dans la vie, dans la vie… is euh… Je, forcément, enfin, forcément, je sais pas, même une formation très spécialisée très ciblée euh… aura r le côté personnelle aussi.	LVPVPée
	C
s quelle mesure justement, et vers quels aspects, il y aura cet impact ?	CD
	I

ns le sens où on … C’est vrai, ça va rejoindre ce que je vous ai dit, euh, on a, on n' est pas …, on est des t aussi … voilà ! Et forcément il y aura un impact, on ne se focalise… Enfin, les formations, il y a des formations e, hein ! Et qui peuvent être applicables peut-être plus (+) au quotidien chez nous, ou dans d’autres …, dans la , euh… Que d’autres formations qui sont peut-être plus (+) spécifiques que, plus ciblées professionnelles sur le tions sur euh… Sur la gestion de …. Comment je peux dire ça ?	LVPVPée
	C
ement même des formations très ciblées peuvent apporter sur le niveau personnel, c’est ça, ce que vous disiez ?	CD
	I
des formations un peu plus, enfin moins ciblées, si vous voulez, euh… Par exemple une formation sur euh… c’était donc Infirmière référente à l’EHPAD, je ne sais plus, euh…Alors je me dis : « qu’est-ce que ça peut sur le côté professionnel ce que ça peut apporter ! Mais je veux dire sortir de ce cadre professionnel, voilà ! , c’est très ciblé déjà ce …, cette formation, enfin l’intitulé de la formation et je me dis : « bon, si on prend cette que ça a, en dehors du cadre professionnel, je pense qu’on peut y trouver des euh… L’impact ou les aspects que ns le côté de la sphère privée personnelle privée, familiale euh… Voilà et peut-être des qualités liées à la bilité c’est quand même une infirmière référente, implique quand même certaines notions de responsabilités et de si avoir de l’impact en dehors de l’aspect professionnel, hein ! Et pourtant vous voyez que c’est quand même très	LVPVPée
	C
	CD
	I
manutention, les prises de charge, le positionnement du corps, là c’est aussi spécifique, si vous voulez ça peut être s ouvriers du bâtiment, pour nous euh…Quand on porte des charges lourdes à l’extérieur voilà ! hein !	BComp
act et les aspects que ça peut avoir sur la vie euh… en dehors du côté professionnel sera plus ou moins grande en e la spécificité de l’intitulé, enfin du stage de la formation, voilà !	OF
	C
	CD
	I
compris ce que…	IRCD
	I
stion personnelle et professionnelle ? Vous les mettez dans un certain ordre ! Dans la mesure où je peux de façon l même très satisfaisant de devenir plus compétente dans sa profession, à partir du moment où on a cet nnel, on est plus épanouit personnellement !	QP

bien libellé, c’est peut-être pas très bien exprimé !	EDE
	C
us voulez le dire autrement ?	CD
	I
ment ! Bien, tout simplement un épanouissement professionnel entraîne un épanouissement personnel et ce n’est	QP
	C
e de la formation là-dedans ?	CD
	I
nécessaire à cet épanouissement personnel, à cet épanouissement professionnel…	QP
	C
	CD
	I
ératrice d’épanouissement professionnel ! La formation ! Bien évidemment, elle contribue à l’épanouissement ndirecte ! C’est pas bien ce que je dis pour les formateurs ! Elle contribue largement de façon moins… Comment	QP
	I
On élargit, on élargit… (Rires)… Elle m’enrichit. Je me confronte à d’autres personnes et c’est forcément… C’est moi, j’ai deux formations professionnelles à la base, hein ! Au-delà des études de premier ordre, j’ai deux es, je me suis réorientée à environ trente ans. A la fin de chacune des deux formations professionnelles, je savais avoir d’autres derrière, à savoir, j’ai pour principe qu’on arrête pas d’apprendre et j’arrêterai pas d’apprendre,	FtI
	C
	CD
	I
ndir, et qu’à chaque fois qu’on vit une situation on découvre, je découvre de moi, je découvre des autres…	CNS
	C
	CD

	I
en savoir, en savoir-être en savoir-faire, c'est grandir comme l'enfant qui grandit…, c'est continuer de s'ouvrir,	OUV
ne peux pas considérer qu'un moment je m'arrête que je n'ai plus rien à apprendre c'est pas possible, voilà, pour	Or
rencontre et c'est… Et chaque étape va m'amener quelque chose de plus de nouveau, même si je ne vois pas tout qui n'est pas bon ! Ce qui est à prendre, ce qui n'est pas à prendre, même si sur le moment je ne vois pas clair ! mpression de pédaler un peu dans la semoule, c'est un principe éthique pour moi ! Vivre c'est apprendre et donc r et donc c'est se former ! C'est un partage la formation pour moi ! Voilà ! A partir du moment où je sais des ransmettre, j'en ai toujours encore à recevoir…	CAH
is pas, est-ce que ça répond à la question : je pense que oui pour partie!	IQQ
	C
ondu d'après vous, comme vous le souhaitiez à cette question sur les aspects et les dimensions que la formation rsonnelle et professionnelle ?	CD
	I
	CD
	C
rajouter quelque chose ? Qu'est-ce qu'elle produit pour vous, en vous et est-ce que c'était un choix délibérer de faire accompagner pendant cet entretien ? Alors que je vous l'avais proposé ?	CD
	I
ne voyais pas de raison de le faire ! De pas avoir une tierce personne qui entende ?	IRCD
	C
	CD
	I
ui ? Et surtout je ne voyais pas pourquoi je l'aurai fait, j'ai rien à ….	IRCD
	Z
	I
s formations,… évidemment, si vous avez une formation technique sur l'identitovigilance, je ne vois pas euh… nel… La formation d'identitovigilance n'a pas du tout impacté sur ma vie personnelle.	OF

	C
au début ? Je ne sais plus !	CD
	I
e parlais d'enrichissement personnel	CD
	C
mation ?	CD
	I
tte formation, oui, après moi je …, je traduis l'impact sur ma vie personnelle, je traduis plus euh…, la vie euh.. à côté quoi ! A côté du travail donc, l'enrichissement personnel oui c'est par rapport à moi c'est sûr ! Oui ! Et puis ersonnelle, euh…	LVPVPée
	Z
	I
us dites dans quelle mesure ? ça n'a pas les mêmes… Pour toutes les formations ça n'a pas le même impact ! e formation technique, ça a moins d'impact que si vous faites par exemple une formation … management ou … ent, vous voulez mon avis personnel ? C'est pas forcément ce qu'on peut dire mais euh… La gestion du stress par que ça peut plus impacter sur la vie personnelle, parce que ça se recoupe quand même…	OF
	C
	CD
	I
	CD
	C
ter quelque chose ?	CD
	I2
différemment de Pascale, moi je dirai que plus que lorsque le contenu est différent. Pascale disait que c'est selon n que cela peut avoir un impact sur notre vie personnelle ou pas ! Moi je dirais aussi que ce qu'on pourrait ajouter impact indépendamment du contenu, c'est les personnes présentes, à leurs qualités respectives, parce que même on peut avoir, même si on a des formations incendies ou autres, on peut rencontrer des gens que l'on ne connaît eut avoir un impact sur votre vie personnelle parce que cette personne pourra vous apporter à plusieurs niveaux .	Or

	C
formation ? Pour vous, le groupe fait partie de la formation elle-même ! La formation permet une rencontre	CD
	I2
ment c'est, c'est intéressant par rapport à ça ! Voilà c'est tout ce que je voulais rajouter !	IRCD2
	I
as été à l'école longtemps, j'ai pas des connaissances très améliorées donc ça me permet d'augmenter un peu plus plus loin dans mes relations avec les autres, de … Euh…	AFo
	C
elation avec les autres ?	CD
	I
on, par exemple la formation Alzheimer, elle nous la décrit très succinctement, très schématiquement et à chaque ça m'a marqué. Il y a des choses qui marquent et je le refais, c'est-à-dire qu'elle nous a dit qu'Alzheimer était trique, les connexions étaient plus ou moins faites. Donc quand c'est défait il y a des moments où on peut refaire res moments où on ne peut plus refaire la mémoire etc… Donc pour moi ça m'a marqué, pour moi il faut des 'avance… Pour que je puisse dire bien nous c'est comme ça, c'est pas…	AFo
	C
avec les autres ?	CD
	I
vec elles, je peux dire on peut faire ça comme ça, on peut faire ça comme ça, à travers la formation…	C+
	C
us obtenez un espace de discussions…	CD
	I
is pas très en bonne en discussion, je ne discute pas vraiment beaucoup, je n'ai pas beaucoup de vocabulaire de e permet d'améliorer les discussions…	C+
	C
fait, pourquoi voulez-vous améliorer les conversations ?	CD

	I
e sens petite, je me sens… J'écoute les autres j'ai l'impression de ne pas être là, de ne pas être, de ne pas pouvoir amener des choses nouvelles qui pourraient apporter aux autres…Voilà !	C+
	I
ation, on apprend toujours des choses nouvelles, donc ça élargit déjà notre vision des choses ça nous montre aussi ses nouvelles, eh bien il y en a forcément encore d'autres à apprendre, donc voilà ! On apprend à voir très large et s large euh… Et bien ça touche le professionnel aussi bien le professionnel que le personnel…	FtI
	C
?	CD
	I
(+) après dans l'échange avec les formateurs et les autres participants, euh… dans toutes les discussions qui de base on va dire, de la formation théorique après on parle quasiment tout le temps de cas pratiques que ce soit n de voir les choses personnelles et là le fait d'en parler ça remet tout le temps en question en fait !	AgCom
	C
?	CD
	I
e façon d'être avec … Notre caractère…	CNS
	I2
vail, mais aussi dans la vie ! On montre notre façon d'être dans la vie…	QP
	I
ser les choses, de réussir à avoir du recul, parce qu'il y a quelqu'un d'autre, un formateur ou un autre participant i va être présenté ou chacun va peut-être réagir pas tout à fait de la même manière et du coup ça va nous montrer s manières de voir, d'aborder les problèmes donc on va aussi apprendre à ne pas être toujours dans la même façon vision des choses et d'essayer de prendre toutes les choses de la vie, peut-être pas forcément toujours de la même « oui je pourrais aussi voir de cette manière, d'un autre point de vue », et ça nous permet de faire avancer les que ce soit professionnel ou personnel. Comme on aborde à chaque fois des sujets liés à l'humain, bien l'humain, s notre quotidien professionnel il est aussi dans notre quotidien familial donc ça s'applique, voilà !	LVPVPée
re une piste d'animation, ça on ne va pas le faire à la maison ou avec les copains euh… Mais ça c'est de la théorie !	OF

	I
s le sens de plus de savoir plus de… D'échanges… Plus de compétences ! Forcément ! Euh… La possibilité de s euh… nouvelles de faire éventuellement quelques adeptes, voilà !	Bcomp
	C
	CD
	I
mation en générale ou celle ? Non ? En générale ? Personnelle : ça va être éventuellement avec des personnes que te occasion-là et puis pouvoir garder des liens éventuellement après ça rejoint un peu les… Les deux dimensions nelles...	Renc
	Z
	IRCD
	I
champ d'actions le rayonnement vers autre chose peut-être hein ! De faire une formation on se dit machinalement ça s'est derrière ça élargit un peu, une ouverture vers autre chose, comme ça je suis arrivée à faire de la santé la faculté de médecine dans la formation d'aide-soignante il y avait un module de santé publique,	OUV
fait de la formation et après j'ai refait encore d'autres formations parce qu'une formation en entraîne une autre, ça de plus en plus large...	FtI
	C
ermet de rayonner, c'est-à-dire ?	CD
	I
ations que j'ai faites, je faisais de la formation continue en intra-établissement, dans un établissement pour les nantes concernant la santé publique, ma spécialité c'était tout ce qui était dénutrition, pour les personnes âgées, n mémoire dessus, sans cette formation de santé publique je ne ferai jamais l'effort de la formation concernant la nfirmières par exemple parce que j'avais fait mon mémoire la dessus de fin d'études….	Pers
re vers autre chose !	OUV
	C
chose ? Et cette autre chose c'est ?	CD

	I
entre d'intérêt, qui est peut-être un peu plus ciblé aussi, moi ça m'intéressait de faire ça, j'ai fait ça parce que ça as sous la contrainte de faire cette formation en santé publique, parce que ça m'intéressait, après je l'ai exploité e que j'avais aussi une demande de formation qui correspondait à ma formation de santé publique. Donc je faisais n de base d'aide-soignante pour faire plus (+) de formation continue un moment donné, de par cette formation…	FIFD
	C
s quels autres aspects la formation élargit-elle les dimensions de votre vie personnelle et professionnelle ?	CRQ
	I
mment répondre ?	EDE
lors ça m'a donné un tissus, un carnet d'adresses assez important, quand j'ai fait mes études de santé publique, on fférentes, c'est une formation qui se faisait en dernière ligne et de six professions différentes, il y a beaucoup de ème des vétérinaires, donc la santé animale, il y avait 6 professions, c'est vrai que j'ai gardé contact avec des gens tier, tout le monde échange avec des mails etc…Une personne qui est partie à Madagascar pour 3 ans un médecin e des mails encore régulièrement et que j'ai connu il y a 10 ans donc, donc ça a ouvert quand même pas mal de..., a !	HP+
	I
as cette sensation, professionnelle, oui, dans le sens où ça me donne des outils et de plus en plus confiance en tiques. Alors après, c'est vrai que dans la vie privée, enfin dans, c'est pas tellement la vie privée, mais la vie e dans la vie associative, c'est vrai que je me sens plus confiante, voilà ! Et, là ! Du coup ma vie professionnelle es compétences euh… Dans le milieu associatif…	LVPVPée
	C
rgit pas les dimensions de votre vie personnelle quoi ?	CD
	I
as cette sensation ! Il n'y a aucun exemple, aucun élément qui me vient euh… qui me vient en tête, je ne sais pas)	AFo
	I2
: moi quand j'ai fait la formation d'AMP avec les cours de psychologie et tout ça, apprendre à comprendre personne âgée, si, ça m'aide aussi dans ma vie personnelle ayant des enfants, à comprendre les gens, à être plus plein de choses que… Qui avant, bien, pour moi est insignifiant et quand on fait des formations plus pointues, et e plus vigilant sur certain, sur certaines façons de faire, de voir les choses ou euh… comment éduquer un enfant ndre les différentes phases dans lesquelles il passe ou même la personne âgée, si ! ça …	AFo2
iques professionnelles, ça peut aider les cours de gériatrie, etc…Pour comprendre la personne âgée, la démence	BComp2

	C
e vous professionnellement…	CD
	I
au-delà de ce qui est professionnel, si dans la vie privée…	LVPVPée
	I2
près, ses compétences professionnelles, hein, qu'on va en formation	BComp
	I
biais avec moi, puisque moi je suis que depuis 2 ans psychologue et avant j'avais pas accès à la formation ndeuse en boulangerie, enfin, en dehors… c'était pas de la formation, c'était ma formation de base on va dire, par correspondance ? Donc du coup je me suis formée là mais c'est pas ce que je prends comme éléments c'est essionnelles, enfin, que la profession nous offre, c'est… Hein, c'était comme ça plutôt que j'ai….	LVPVPée
	C
es choses…	CD
	I
que je n'ai pas un grand recul (rire), hein je n'ai que 2 ans et je vous dis que j'avais quand même déjà une, enfin ors voilà, ça… Il y a quand même une vie personnelle avant, une base de vie personnelle, c'est peut-être pour ça ces éléments dans une formation professionnelle, j'espère déjà les avoir acquis, voilà ! C'est ce que je veux dire !	VH
	I
	IRCD
	C
s quels aspects la formation élargit-elle les dimensions de votre vie personnelle et professionnelle ?	CD
	I
mation m'a permis euh… De…. D'élargir euh… de, de… Certaines formations ont été des formations de une formation…	CNS
	C
ations ?	CD

	I
: « Toucher conscient » donc euh….Le média, le toucher comme média relationnel, ça c'était quelque chose pour t bousculé dans euh…, dans mon… dans mon développement personnel…	OF
est porteuse, moi je dirai qu'elle euh…. La dernière que j'ai faite euh…, sur les lois, je dirai que c'était très st suivant le …	AFo
	C
dans le groupe ?	CD
	I
'était sur une journée et c'était très lourd en fait, hein ! C'était très … du juridique hein ! Donc euh... ça, sur une je dirai que, bon on a échangé mais…, c'est resté de l'échange, mais on est resté sur notre faim ! Hein ! Parce ent, dans l'évaluation, moi j'ai marqué qu'il manquait un temps plus d'échanges avec les autres euh… c'était s la journée, donc, ça m'a pas permis …Cette formation-là m'a pas permis euh…elle m'a enrichit sur des is…Il n'y a pas eu assez d'échanges !	PgA
	C
?	CD
	I
le formateur, il n'y a pas eu assez d'échanges, c'était trop axé sur une journée Mais elle peut toucher euh… Elle de …. Puisqu'elle va nous remettre en question, euh… je vais dire elle va toucher nos propres fondements en fait, tre en question et en même temps mettre à mal et euh… nous faire ouvrir vers d'autres perspectives qui pour moi nrichissantes de manière personnelle, si vous vous remettez en question, c'est cette ouverture et cette hauteur de ons vont vous donner qui vont vous permettre de…, de …, d'avoir cette épanouissement personnel au moment de st induite, et si, si… Voilà ! C'est ça ! C'est cette capacité que la formation va nous permettre d'être dans de vue, la prise de hauteur, qui va se dire : « Ouah ! » puis on va réfléchir, on va se remettre en question, on va travail qui va nous permettre peut-être de …, d'agir autrement de voir les choses autrement, va changer un petit vant de remettre la tête dans le guidon ! ça met des petites graines, je pense, d'évolution personnelle et les côté-là, euh…, si elles sont, euh…, on va dire, euh…, elles permettent ça ! Moi je pense que s'il y a un…. Un y a de la pédagogie derrière, de la pédagogie participative etc… Qui permet de justement… Qui permet tout ça	MoF

	I
liqué parce que de ce que j'ai demandé et obtenu jusque-là, je suis peu demandeuse de formation, en générale, ça on modérée, on va dire, professionnellement modérée, encore que non je ne suis pas très objective, euh… c'est urs à cette formation sur la gestion du temps parce que là pour le coup ça m'a transformé professionnellement et norme. Euh… là je pourrais dire que, ça a vraiment, euh…, votre terme exact c'est dans quelle mesure… Oui, ne sentir plus apaisée dans mon organisation professionnelle, je rentrai chez moi plus apaisée donc ça a impacté … donc pour moi ça a été vraiment une formation très importante, maintenant je ne dirai pas ça de toutes les fois ça s'arrête vraiment purement au professionnel, euh… que ce soit sur l'obésité massive et que ce soit sur formatique…	OF
	C
eral ?	CD
	I
peut amener des réflexions intimes, personnelles, euh…, si par exemple, si je prends l'obésité massive, elle a s gros ! Vous savez on peut avoir tout un tas de …, d'idées reçues, de jugement de valeurs et tout ça et même à a vie personnelle, je peux avoir un autre regard sur ces personnes-là en étant beaucoup plus tolérante, en eux le processus que ben…, donc que ce soit l'une ou l'autre des formations, euh…, ça impacte notre façon de dées reçues, donc forcément aussi sur le versant personnel…	CNS
	C
changements intimes personnels, c'est quoi ? Qu'est-ce que vous mettez derrière ce terme : changements intimes	CD
	I
j'ai pour l'autre.	VH
autre, il est permanent, il n'est pas que dans le professionnel, il est aussi dans le personnel, donc pour moi, oui, mes, mais tout au long de sa vie… J'en ai 50, mais à 20 ans, euh…je ferai le parallèle entre ce que je pensais à 20 e beaucoup moins sûr à 50 ans parce que plus on vieillit et moins on a de certitudes…, maintenant, eh bien il y a certainement que les différentes formations que j'ai faites tout au long de ma carrière, euh… ont contribué à faire ser ; en tous les cas, même si je ne suis pas une grosse demandeuse de formations, mais c'est plus parce que je eaucoup de temps pour le faire, j'ai pas encore tout réglé dans la gestion du temps…, (rires) je trouve ça Extrêmement enrichissant comme je le disais au départ !	TPS
	I
…	AFo
	C
l dans quelle mesure ça élargit les dimensions de votre vie ? Personnelles et professionnelles ?	CD

	I
dimensions de votre vie ? Personnelles et professionnelles ?… Vous savez que ça peut semer la pagaille les	FoP
	C
in ?	CD
	I
style AS et IDE, quand une personne après un certain âge reprend l'école, ça modifie tout le schéma familial ons longues, hein, vous repartez à l'école, pour ça que ça peut être à double tranchant. Prise de recul, en général formation, on peut aussi le remettre sur un versant personnel donc … Je ne sais pas ce que ça élargirait ? je n'en ai ement oui, ça c'est sûr ! Puisque chaque fois que j'ai fait une formation ça m'a servie dans ma vie privée…	LVPVPée
	C
t ?	CD
	I
y a une formation en particulier, mais ça s'est en dehors de ce que je fais, ça me sert dans mon quotidien en tant rs beaucoup à titre privé puisqu'on me le demande, donc je le fais ! Mais dans d'autres domaines ? Peut-être en , je communique plus efficacement après ?	LVPVPée
	C
dernière question.	CD
	I
	EDC
	I
	IRCD
	C
	CRQ
	I

t sûr que de toute façon la formation c'est un moteur, dans le sens où j'ai des enfants qui sont vraiment branchés faire, en me disant : « Maman, quand même, tu te rends compte, les parents de mes copains sont directeurs de je c'est un choix que j'ai fait pour l'instant de ne pas prendre de poste plus à responsabilité, parce que j'ai un mari ponsabilité et du coup on ne serait pas là tous les deux tout le temps, donc, euh…, voilà pour l'instant c'est un enant mes enfants comme ils deviennent grands me poussent en me disant : « Bon, tu sais, sur la fiche en début serait bien que tu fasses autre chose, (rire) et euh… professionnelle, et bien, du fait que je me suis dit que euh… Il oste à moindre responsabilités, bon bien pour l'instant je stagne …	C+
	C
vous avez répondu à la question : Dans quelle mesure et vers quels aspects la formation élargit-elle les dimensions t professionnelle ?	CD
	I
e que je vous disais tout à l'heure, obligatoirement ce qu'on apprend en formation, je veux dire on n'est pas même des aspects qui sont transversaux dans la vie personnelle, hein ?	LVPVPée
	Z
ne chose, en ce qui me concerne toujours, ça rend quand même plus curieux, du coup ça rend plus curieux à tous re quand euh… mes enfants font une leçon d'histoire Géo, de SVT ou je ne sais quoi, je sais que maintenant on ne st jamais resté comme ça de toute façon, on ne fait pas qu'apprendre la leçon systématiquement, on essaye d'avoir e, aller voir les musées, aller regarder une leçon à la télévision qui a rapport avec ça ou alors à la télévision on ons avec les leçons, des choses comme ça, sauf que ça, ça apprend bien quand même à pas être que la formation, ssionnel, je trouve que ça ouvre quand même la manière de réfléchir…	OUV
	C
oi ? Vers quelle dimension ?	CD
	I
essaye d'être plus curieux vers un point de vue culturel, d'un point de vue, euh…, je trouve que ça permet de n ne prend plus les choses comme ça, on essaye d'ouvrir et de se dire : « Ah ! bien, oui, euh… » Je sais pas, je ai pas d'exemple concret à part celui de mes enfants. Mais c'est sûr qu'on ne réfléchit plus pareil…	C+
	I
e pire en pire (rire)!	EDC

n ? et professionnelle, élargit ? Ca ouvre, ça donne une ouverture d'esprit donc déjà, l'ouverture vers l'extérieur, ers ses petits problèmes, sur ces petits soucis, on élargit le champ de vision, on voit d'autres comportements, on se nnes qui sont pas dans le quotidien, voilà, c'est l'ouverture …	OUV
	C
ation ?	CD
	I
r moi, ça permet de me positionner, j'entends, il y a des échanges qui se font, lorsque on est en formation …	MoF
	C
ges ?	CD
	I
onforte dans ce que je fais, donc c'est important pour moi …	SdS
question, ça permet aussi ça, si c'est pas conforté, si euh…, il y a des pratiques qui ont évoluées ou qui ne sont pas nsées, l'éducation, j'ai bien pris conscience, parce que tout au début en 1995, l'éducation s'était : « je sais et je t ça, ça a profondément changé, ce n'est plus du tout ça, et ça c'est ce que je pratiquais au départ : « moi je sais, dis ce que je sais », maintenant c'est différent.	ReQ
	C
question ?	CD
	I
h…, on se pose des questions sur sa façon de faire, sur son savoir être, après sur son savoir- faire et puis après on	Introsp
ca conforte, ça ne remet pas toujours en question quelquefois c'est euh…	CtQ
is l'exemple qui me vient à l'esprit comme ça, je suis totalement différente dans la façon d'être, là, maintenant, é il y a 20 ans, voilà quand je faisais ce travail d'éducation à la santé.	TPS
	C
ence à la formation ?	CD

	I
plus, il y a aussi, l'environnement professionnel, euh…, il suffit de voir au niveau de la hiérarchie quelqu'un qui de voir les choses, c'est pas que la formation, j'ai travaillé pendant des années avec un médecin qui était prêt à i avait eu des acquis, des façons de voir l'éducation à la santé, voilà , très « professeur, je donne des cours », et est n, jeune et qui a commencé à parler et à chamboulé beaucoup de professionnels dans l' établissement, y compris pris les infirmières, y compris dans la prise en charge de la personne qui vient pour apprendre à soigner une st l'éducation thérapeutique …	Pr
	I
C'est comme je vous disais tout à l'heure, ce n'est pas toutes les formations qui, euh…, enfin elles sont d'inégales ., de façon de nous toucher	OF
	I2
ême chose !	IRCD2
	I
s…, on n'a pas la même perception, on n'a pas le même vécu après, euh…, voilà, pour toutes les formations. Et ble quand même un peu compliquée votre question quand même (rire) ! Dans quelle mesure ?	EDC
	C
on élargit-elle les dimensions de votre vie personnelle et professionnelle ?	CD
	I
nge euh… Personnel, c'est vraiment dans les échanges interpersonnelles avec les autres intervenants et les autres …	MoF
tensité !	OF
	C
é !	CD
	I
té ! Voilà ! Euh …, oui ! Je vois on avait fait une formation, sur la gestion des conflits avec les familles, euh… elque chose d'intéressant pour savoir comment on se positionne lors d'un conflit, comment… Bien, voilà ! Mais il nateur s'était vraiment un cours magistral et qu'il n'a clairement pas porté, quoi ! Hein ! Donc, euh… Après ça é de l'intervenant, ça dépend aussi de la part de maîtrise de l'intervenant aussi de son mode relationnel avec le st euh… c'est ce qui fait aussi des fois être plus ou moins prenant quoi !	PF

e c’est notre disponibilité personnelle aussi un moment donné, on n’est pas tous disponibles enfin ou prêts à aisser interpeller quoi ! Moi j’ai des collègues, euh… Qui ne souhaitent pas aller en formation du tout !	CNS
	C
	CD
	I
que je leur ai posé la question ! Leur réponse c’est : « de toute façon ça ne sert à rien et puis tout ce qu’on nous à ! » Voilà ! Je leur ai dit : « écoute ! T’es sûr que tu sais vraiment tout ? » C’est une aide-soignante qui m’a Parce que il y a des choses, peut-être, mais, bon connaissant la personne, c’est quelqu’un qui se protège qui, euh…, qui dès qu’on gratte un tout petit peu, ou qu’on change ses habitudes et c’est compliqué pour elle de s (+) que pour nous, parce que je pense que c’est compliqué pour tout le monde à un moment donné de changer, s qui sont beaucoup plus prêts que d’autres à lâcher prise quoi !	ResC

	Unité de sens
driez rajouter quelque chose par rapport à la formation professionnelle continue ?	
	I
ve que c’est quelque chose qui est très important, pour moi en tout cas c’est quelque chose de très important !	JVFo
up au quotidien enfin c’est, pour chercher des choses je le fais,	SdS
e n’est pas pareil qu’une formation où on a vraiment un partage d’expériences et de connaissances pour moi en se d'important !	SVPE
	I
en générale ?	IQQ
	C
voulez !	CD
	I
formations pendant des années à l’hôpital. J’arrivais auparavant d’une autre région avant de venir ici, je venais du de communiquer ça à mes collègues et à toutes les personnes qui avaient des difficultés dans leur travail. t la joie que peut procurer le fait d’aller se former, d’aller ailleurs, de partager avec d’autres, j’aurais voulu i fait à chaque fois, à chaque fois que quelqu’un en face de moi, qui me disait : « je ferai bien une formation mais des enfants… » et qui trouvait tout un tas de… barrières…. J’ai toujours essayé de communiquer à des personnes former pour mille raisons et pour moi c’est quelque chose d’hyper important !	EF
	C
	CD
	I
	IRCD
	C
quand vous réussissiez ?	CD

	I
!	IRCD
	C
ait dans la personne qui vous écoutait ?	CD
	I
tait des personnes avec qui je n'avais pas forcément des contacts…	IRCD
	I
ation est importante,	JVFo
besoin de se former, je pense que l'être humain a toujours besoin de se former,	JVFo
on, pour aujourd'hui tout ce qui est analyse professionnelle.	ReQ
les pratiques professionnelles, enfin c'est ce que moi j'entends beaucoup dans l'établissement et j'ai beaucoup de s ce qu'est une analyse.	BComp
n'arrivent plus à se remettre en question	ReQ
ons sont importantes.	JVFo
	C
oujours besoin de formation, pourquoi ?	CD
	I
méliorer, réentendre peut-être, j'ai l'impression que c'est des piqûres de rap ... Moi je le prendrais pas comme ça	C+
	C
?	CD
	I
ours à apprendre et que ce ne sont pas des piqûres de rappel, comme je vous ai dit au début de l'entretien, j'ai fait Bientraitance, bien sûr j'ai retrouvé des mots, j'ai retrouvé des gestes et pourtant dans la dernière j'ai retrouvé es autres, en ayant fait plusieurs formations déjà sur le même thème, donc je pense qu'on a toujours à apprendre,	FtI
ous transmettre, de voir d'autres professionnels, d'autres établissements. Important aussi, j'ai fait beaucoup de mêmes personnes, enfin je veux dire avec mes collègues et le fait de faire avec d'autres… En fait ça nous renvoie à ait le même métier,	SVPE

ire, chacun peut apporter plus à l'autre même si le vécu est similaire, chacun peut apporter plus à l'autre.	C+
	C
?	CD
	I
…	EDE
ionnelles et les ressentis d'autres personnes qui ne sont pas du même établissement, dans la dernière formation onne qui était avec moi en formation Animateur, donc on avait des idées bien… Euh… Elle avait les mêmes idées sonnes présentes ne les avaient pas, elles avaient des fonctions totalement différentes et en plus ce n'était pas des trouve qu'on devrait être beaucoup plus… Que les établissements se rencontrent, que divers établissements se formations ensemble, ne pas rester dans le même… En fait le « autre chose » c'est : des autres personnes, des ofessionnels, c'est des autres manières de vivre, de voir les choses et les ressentis.	MoF
	C
permet ?	CD
	I
	IRCD
	I
nt important, c'est la personnalité du formateur, parce que ça, ça participe beaucoup de …	PF
enser essayer de réfléchir avec lui, pas forcément dans le même sens ou pareil, mais est-ce qu'on a envie en tout s amène et d'essayer de renvoyer quelque chose quoi ! Et puis après aussi, je pense que ça, plus on apprécie une ue : je sais que moi il y a certaines personnes qui sont intervenues, c'est resté quoi ! C'est resté	PgA
	C
st-ce que vous attendez ?	CD
	I
, un peu passionné par ce qu'il nous raconte, qui ne soit pas, comment dire, qui ne soit pas un truc administratif	PF
it quelqu'un qui ait envie de faire passer quelque chose ! Qu'on sente ça ! Qui n'ait pas peur non plus d'apporter ellement, je pense que c'est important aussi !	Pers
hose toi ?	I

	I2
ai dû rater quelque chose d'important au début.	EDC2
	Z2
uestions… Parce que je trouve que c'est un peu orienté… sur des choses auxquelles j'aurais jamais pensé par Enfin certaines, pas toutes. C'est en rapport avec les émotions, les sensations, le développement personnel ?	EDC2
	I
	Z
ense que c'est important de continuer à se former et à former les soignants et les personnels de chaque corps de moments qui sont riches et qui permettent d'avancer dans sa vie dans son métier, dans tout !	AFo
ces acquis, je pense que ça se passerait pas forcément aussi bien, on a tous des acquis mais qui parfois deviennent que la vie bouge tout le temps, donc se former c'est nécessaire à la vie…	DQ
	I
st personnellement quelque chose… Je pense que si on ne veut pas rester cantonné dans son coin, il faut faire des	AFo
dépend de l'individu quoi !	Pers
	C
uoi alors ? ça dépend de l'individu ?	CD
	I
ouvoir se remettre en question, je veux dire moi j'ai fait une formation…	ReQ
	C
vous remettez pas en question ?	CD
	I
vais fait une formation « HACCP », là il y a ça de nouveau, il faut faire ça, moi je me suis dit, mais je ne fais pas que, mon boulot je le faisais correctement, bien, ça permet de…	AFo

	C
de remettre en question seulement vos compétences professionnelles ?	CD
	I
es compétences c'est le savoir-faire,	BComp
fait partie, moi je pense, de la…	VH
	I2
aines situations : « Ah ! On n'est pas tout seul des fois à vivre les mêmes choses » parce que des fois en tant e dans la maison, les ASH sont un groupe, les aides-soignantes sont un groupe, les infirmières sont un groupe, er de certaines difficultés entre elles alors que moi des fois je me retrouve comme ça, alors que quand je pars en u on peut parler de nos difficultés, je me dis que je ne suis pas seule dans cette situation-là !	AFo2
	C
? Pourquoi ?	CD
	I2
e ne suis pas seule. J'ai pu à un moment me décharger aussi et puis en parler quoi, à des gens qui sont dans le s l'animation, quoi !	Renc2
	C
	CD
	I2
e, moi ça va me faire du bien, ça va me requinquer, ça va me « rebooster », t'es pas toute seule, l'échange est	SdS2
	I
toi, c'est … Je pense que lors des formations il n'y a pas de jugements, on nous juge pas.	MoF
moins seule dans mon statut de gouvernante, parfois il y a des problématiques, je suis seule à les porter, je veux formations tout dépend des formations : on peut en parler. La formatrice ne va pas vous juger et les personnes pas vous juger.	SVPE

des problématiques ou vous en parlez à la direction, bien soit il ne comprend pas ou je ne sais pas quoi, enfin	Pr
	C
formation ? Il y a une autre écoute !	CD
	I
une autre écoute oui.	IRCD
	I
t ce que je fais régulièrement autour de moi, j'en parle, que ce soit comme dit même dans la vie professionnelle et encourage les gens à suivre des formations,	EF
beaucoup de choses, on entend beaucoup de choses, mais il y a combien de professionnel qui ont été formé eux-on pour pouvoir partager leur savoir, et ce savoir, c'est sûr vous allez prendre de n'importe quelle formation, il plus ou moins important, à vous de mettre en pratique et je le mets en pratique.	AFo
	I
erant que vous allez pouvoir faire quelque chose de tout ce que je vous ai dit. Mais oui, il faut se former.	JVFo
	I
ormations diplômantes ou d'autres ne le sont pas, c'était quoi votre question ? Qu'est-ce qu'on peut rapporter à la	IRCD
	C
iez ajouter, est-ce que vous voudriez rajouter quelque chose à cet entretien ?	CD
	I
que nous nous n'avons pas toujours le … Les comptes rendus de ce qui s'est passé avec les équipes sans savoir faire un petit débriefing,	CtQ
c'est utile, indispensable pour toutes personnes hein ! Quelque niveau qu'elle soit, euh… Je pense que on évolue tion est indispensable dans un parcours professionnel ou même dans, maintenant on vit de plus en plus longtemps de métier ou faire autre chose entre guillemets, quoi…	JVFo

	I
que souvent à la fin d'une formation on a un questionnaire, euh…, je ne sais pas si on a eu un livret ?	AFo
trouve que ce qui manque souvent, c'est euh…bon après, je pense qu'ils sont, on est aussi pris par le temps, c'est e côté pratique, c'est-à-dire que euh… Nous on avait…ça manque de manipulations, je ne sais pas comment je Bon, on a des exemples, enfin ! Si vous voulez, c'est plus que des exemples, moi je trouve que ce qui manque,	CtQ
	C
ation-là ? Puisque vous aviez dit que c'était très pratique ?	CD
	I
e, peut-être pas assez ! Si vous voulez ! Il y a le côté pratique qui était intéressant, mais euh… C'est sûr qu'on en parce que je trouve que c'est ce qui permet euh…, voilà ! De venir corroborer, de venir nous conforter aussi dans appris, et c'est sûr que c'est plus parlant plus intéressant de … Je ne dis pas que la théorie est…, n'est pas téressante, mais euh…Voilà je pense que… ça sera peut-être long mais c'est vrai que c'est toujours intéressant de n a les images euh… On a aussi des fois des petits films…	A
ouve que ça manque toujours hein !	Pers
	I
ue la première ! Bien non, j'ai pas grand-chose à rajouter, la formation me parait... Être tout ça ce qu'on a dit !	IQQ
	C
rajouter quelque chose ?	CD
	I
tisfaite des formations, et je suis très satisfaite. Alors peut-être dans un champ un petit peu trop, je n'ai peut-être ail d'élargissement ! Pour moi la formation c'est…	MoF
	C
-même ce travail d'élargissement ?	
	I
che que ma profession, probablement que ça m'épanouie personnellement, mais je ne fais pas encore le … La ça c'est parce que je n'ai pas eu beaucoup de formation, Monsieur.	TPS
	C
qu'on arrête là l'entretien ?	CD

	I
e me suis pas attardée sur la question, peut-être par manque de temps, je n'ai… Effectivement ces formations pas attardée, je n'ai pas été si loin dans le…, si vous voulez dans l'analyse, dans le … Je suis plus (+) dans … peu terre-à-terre. Je me suis dit : « ces formations sont pour ce sujet-là », je n'ai pas comme vous une vue globale e. Evidemment je ne suis pas formatrice. Probablement par manque de temps pour réfléchir à ça !	JVFo
particulier à rajouter ! Sauf si en revanche vous avez d'autres questions à me poser ?	IRCD
	I
ortante pour moi, mais ça vous l'avez compris non ?	JVFo
	I
	IQQ
	Z
e ça fait un certain temps que je travaille dans les hôpitaux et je suis au niveau administratif, hein ! Mais je trouve ns d'évaluations en ce moment, donc il y a des demandes de formations, et par exemple au niveau administratif … On a un plan proposé par la direction et il y a quand même pas grand-chose pour les administratifs par rapport oilà c'est ça… A part les formations obligatoires : incendie, AFGSU, voilà je trouve …	FIFD
	I
veau du travail, des formations du style comme j'ai eues très enrichissantes et très intéressantes, on perd pas son instructif, oui, pour moi c'est important de faire des formations. Mais bon en relation plus avec le travail.	MoF
r c'est vrai que c'était en relation avec notre travail, j'avais demandé pour le travail pour être justement et avec man ça a porté ses fruits. En moi, je suis vraiment contente de l'avoir faite, j'appréhendais parce que je me suis ner, ça fait peur ! » et sinon, maintenant : non ! Alzheimer, je sais ce que c'est…	LVPVPée
	I2
mpte qu'il y a des trucs plus faciles à faire de ce côté, parce que nous, quand on avait fait la formation, il y avait mplement comment faire du café, et avec une cafetière toute simple. Bien pour nous c'est en automatique, parce cerveau, mais eux, il y a une partie du cerveau qui n'est plus là, donc forcément : où est l'eau, où est la tasse, e ? Ils posent tous des questions comme ça !	AFo2
	I
natrice nous a demandé : « vous faites du café, vous faites quoi ? » c'était un des exercices, alors se rappeler tout beaucoup de choses, oui !	AFo

	I2
st bien, c’est très important.	JVFo2
	I
dans sa pratique en se disant oh ! C’est bon, maintenant je sais, j’ai un diplôme maintenant c’est bon je sais tout ! à si jamais on se retrouve à se dire c’est bon je sais tout je n’ai pas besoin d’être formé c’est là qu’on se plante ! où on a tout faux !	NReC
	I2
rs ! Là on a parlé de manutention alors qu’on n’en fait pas vraiment, mais j’en fait quand même parce que ça peut	IRCD2
	I
e formation peut-être avec quasiment que des soignants et de voir leur façon de voir les choses	HP+
	I2
rait-ce que l’échange, des fois quand on se sent impuissant quand on a un souci on peut en parler, entendre l’autre ense, de l’entendre…	SVPE2
	I
s on se retrouve dans des situations et petit à petit, on se sent un peu seul et puis et du coup petit à petit on se fermée on n’a pas de solutions et on a peut-être besoin d’en parler avec d’autres personnes et c’est l’occasion…	MoF
	I
re aujourd’hui, trop d’organismes de formations qui ne sont pas forcément compétents et, ça c’est vraiment un ujours à qui on s’adresse quoi ? Que c’est quand même un investissement pour l’hôpital, financier et que bon des On va dire…	CtQ
	C
	CD

	I
les formateurs qui ne sont pas forcément toujours à la hauteur de ce qui est attendu ou il y a un titre très élogieux orcément… ça ne correspond pas forcément à l'idée qu'on s'en était fait.	PF
nt important quoi ! d'en faire régulièrement, après il faut pas en faire pour en faire, je pense qu'il faut vraiment en cis on va dire. Comme là moi je cherchais vraiment quelque chose qui correspondait à la formation que j'ai faite ai vu traîner ça, que je me suis dit bon allez j'y vais quoi ? J'avais un projet !	FIFD
	I
ptation aux évolutions de la vie professionnelle hein, c'est ce que vous disait Bénédicte entre ce qu'elle faisait il y aujourd'hui, heureusement que la formation continue est obligatoire pour les personnels de santé ou pour d'autre ment on est très vite dépassé	AFo
	I2
s un service, moi qui suis chef de personnes âgée depuis presque 26 ans, si j'avais pas fait des formations, on qu'il faut aussi savoir aller chercher à l'extérieur de quoi se ressourcer, de quoi s'alimenter et tout, les formations , aussi sur des lectures, ça aussi c'est drôlement important…	AFo2
	I
personnes qui ont le même métier qui ont été diplômées la même année, vous les revoyez dix ans après, avec le s ont pu prendre des directions complètement autres.	AFo
	I2
notre éducation aussi	QP2
	I
onnelle aussi !	QP
	I
que je venais d'ajouter les choses qui me semblaient importantes, enfin peut-être il faut avoir le recul nécessaire re, non, je n'ai rien de particulier à rajouter	EDC
	C
	CD
	I2
rmation est importante, régulièrement…	JVFo2
ncer et un moment donné de se poser, de réfléchir sur certains thèmes et	MoF2

	C
	CD
	I2
	C+2
	C
	CD
	I2
tiques, surtout étant donné qu'on travaille avec des personnes oui ! Le mieux de nos pratiques	Pr2
	I2
oses, être à la page et des changements de pleins de choses quoi !	AFo2
	I
ajouter c'est que j'ai demandé deux formations pour la nouvelle année en 2014 euh… Sur la musicothérapie par urs pour avoir un outil supplémentaire par rapport à des personnes pour l'instant là, j'ai des relations avec elles Enfin, voilà ! Je pense que professionnellement je peux avoir des meilleures relations avec ces personnes, les plus euh… On a des ébauches, on fait des ateliers là, comme je vous disais on met de la musique un peu en rentrer en relation avec les personnes mais je ne maîtrise pas suffisamment l'outil, donc ça par exemple c'est pour ofessionnelle. La deuxième formation, c'est que j'ai des lacunes en psychiatrie, voilà, et j'ai besoin d'appuyer ances théoriques et aussi c'est pareil des outils pour accompagner des personnes qui ont plus (+) de troubles vraiment vous voyez du domaine, vraiment des outils professionnels que je vais chercher en formation.	FIFD
	I
? J'étais partie en fait plus dans vos questions ….Dans la formation et compétence et autre, et que la formation elle va développer les compétences, elle va développer autre chose qui est beaucoup plus profond en fait ! Euh… mais encore faut-il avoir la capacité de… cet esprit d'ouverture je pense à un moment donné !	CNS
j'ai envoyé des filles en formation, elles ont répondu, elles avaient le contenu de la formation, elles ont répondu F etc… Et je leur ai demandé tout à l'heure : « alors, comment c'était ? » et les infirmières ont vu le positif de ça correspondait pas tout de suite à leur attente et bon, il y avait un aspect à travers la peinture, de voir l'aspect de re qu'une aide-soignante « j'ai pas compris, ça m'a pas plu… ».	BComp
avait essayé justement de voir autre chose, de se positionner autrement d'essayer de …Mais elle était : « non, it pas contente : « je m'attendais à autre chose ! » Voilà ! Je lui ai répondu : « Et pourtant vous aviez lu le	FIFD

	I
ement à tout le monde de faire très régulièrement justement des formations pour aller s'aérer, pour aller échanger ous préoccupent, qui nous concernent et non ! Moi je n'aurai… c'est un sujet très vaste, donc … Après il y a des purement professionnel et il y a des formations qui peuvent exister dans ce qu'on appelle le cadre d'une elle…	EF
	I
e que vous voulez que je rajoute ? Non, que voulez que je rajoute ? Non globalement les formations c'est toujours	Or
ssant les formations dans tous les domaines, mais surtout sur le plan intellectuel à mon sens… (rires)	AFo
	I
formation professionnelle, moi je trouve que souvent la formation professionnelle coûte chère et par rapport à ce il y a quand même pas grand-chose, hein ?	JVFo
personnel, on s'est enrichi on ne réfléchit plus pareil, souvent c'est euh… c'est quand même très intéressant,	Or
e qu'on en fait, je trouve qu'il y a quand même euh… beaucoup de choses qui se sont délitées hein ! Parce qu'on nus qui sont riches, qui sont …, les formateurs, ils se cassent la tête quand même hein ? Pour nous faire, euh… nnent la route. Puis finalement ce qu'on en fait sur le terrain, il y a quand même un pourcentage faible, hein ? Je l y a beaucoup de contenu pour qu'on en fasse un tout petit peu, (rire), c'est peut-être fait exprès ! J'en sais rien. pas de relais, la forme, les … ça dépend, parce que quand j'étais en sport on mettait en pratique tout de suite, ques personnelles …c'est ici dans ce cadre particulier de la maison de retraite on a des contenus et on nous aux collègues donc du coup, ça se délite …	ResC
	I
Sinon que la formation : c'est bien pour soi mais en gros aussi pour tous… Euh, plus on suit de formation, plus . Et à la fin… Euh… je pense que euh on peut aller vers une globalisation ne serait-ce que dans les pratiques.	JVFo
	I
'était très différent. C'est tout… (rire)	IRCD

UNIVERSITÉ DE STRASBOURG

ÉCOLE DOCTORALE
SCIENCES HUMAINES & SOCIALES
Perspectives Européennes

Gabriele DI PATRIZIO

La Formation Professionnelle Continue destinée à l'adulte en situation d'emploi : Entre espace d'acquisition et transhumance

Résumé

Cette recherche s'intéresse à la Formation Professionnelle Continue des adultes. Elle questionne la portée de la dynamique qui se crée pendant qu'ils apprennent et se perfectionnent à l'occasion de stages de courte durée. Notre recherche a été réalisée auprès de 24 professionnels du secteur sanitaire et médico-social qui ont suivi au moins un stage entre les années 2008 et 2011. Nous les avons rencontrés dans le cadre d'un entretien semi-directif dont le guide a été élaboré à partir d'un modèle permettant de considérer l'attitude et le comportement en référence au Soi (Hamel *et al.*, 1999). A partir d'un cadre épistémologique socioconstructiviste, l'analyse a contribué à relever non seulement, nombre d'idées forces corroborant la nécessité des stages comme espaces d'acquisition de compétences, mais aussi certaines indiquant des « transformations silencieuses » (Jullien, 2009) intervenant sur la « croissance de la vie adulte » (Bédard, 1987). Nous avons tenté de modéliser en quoi la FPC participe potentiellement de la construction identitaire du sujet.

Mots clés : Formation professionnelle continue, l'adulte, Compagnonnage, accompagnement, territoires de l'éducation et de la formation, intersubjectivité, « Théorie de l'agir communicationnel », « espace médian », construction identitaire, expérience, connaissance de soi.

Abstract

This research focuses in training adults. We question the impact of the dynamics developed while they learn together. Our research was conducted with 24 people who followed at least one internship between 2008s and 2011. We met the participants within the framework of a semi-directive interview. This technique was developed from a model which consider attitude and behavior in respect to the Self (Hamel, *et al*., 1999). The analysis made in a socioconstructivist epistemological frame, has contributed to underline a number of ideas which supports the necessity of the internships as a space for the acquisition of skills, and other ideas which indicate that " silent transformations " (Jullien, 2009) can occur on the " growth of adult life " (Bédard, 1987) also thanks to the internships. The diverse elements of our research allowed us to show that the training potentially contributes to the construction of identity of the subject.

Keywords: Training, the adult, trade guilds, accompaniment, territories of the education and the formation, the intersubjectivity, " Theory of communicative action ", " median space ", identity construction, experience, self-knowledge