



Le numérique en formation d'ASG, un défi et une expérience réussis

Favoriser l'engagement dans la formation

La formation certifiante d'« Assistant de Soins en Gérontologie » (ASG)¹ constitue une priorité nationale et locale depuis plusieurs années et plus particulièrement dans les 8 départements de l'ancienne région administrative Midi-Pyrénées. Dans ces départements, les EHPAD qui accueillent un fort pourcentage de personnes atteintes de troubles neurodégénératifs connaissent un déficit de compétences des professionnels de soins : chargés d'assurer le bien-être et la sécurité des résidents : aides-soignants et aides-soignantes, et aides médico-psychologiques.

Cette formation est conçue et organisée par Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et cofinancée avec la Caisse Nationale Solidarité pour l'Autonomie (CNSA). Elle s'appuie sur l'expérience professionnelle des stagiaires et leur réalité quotidienne de travail dans une dynamique d'alternance intégrative.² Répartie sur 4 mois, la formation comprend 20 jours de formation en présentiel. Cependant, sur une durée si longue, l'engagement et la motivation des stagiaires a tendance à décliner.

A l'initiative de la délégation Midi-Pyrénées du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), l'établissement a introduit le numérique dans ses formations ASG en y associant deux méthodologies d'apprentissage : l'apprentissage social (dit « social learning ») et l'alternance de temps en présentiel et de formation à distance (dit « blended learning³ »), en s'appuyant sur la plateforme de formation en ligne du CNFPT (Formadist).

Le social learning ou l'apprentissage collaboratif⁶

Pour renforcer l'évolution de cette offre de formation, une « communauté de stage » est proposée aux stagiaires afin qu'ils puissent échanger en amont de la formation et rester en contact à l'issue. Ces temps d'échanges construits par les stagiaires eux-mêmes portent sur des questionnements professionnels. Plusieurs sujets leurs sont également soumis en amont de chaque session en présentiel et ils peuvent converser sur le forum. Ce travail à la fois individuel et communautaire favorise la prise de recul, l'analyse de pratique collaborative et la réflexivité. La formation des professionnels en exercice exige de les impliquer dans leur formation, en valorisant leur expérience tout en leur donnant les clés pour résoudre les problèmes rencontrés au quotidien.

Le formateur devient ainsi un facilitateur des échanges entre les professionnels en formation, où chacun témoigne, échange, partage, valorise et capitalise les savoirs.

La participation des stagiaires a été exemplaire : ils ont échangé sur les forums, témoigné sur leur pratique et participé à un challenge inter-groupes (Toulouse - Albi) comportant notamment la réalisation d'affiches. La ludification de la formation est un des axes de renforcement de la motivation et de l'ancrage des connaissances.

¹ Plan Alzheimer 2008-2012, Mesure 20 consacrée aux métiers et compétences

² Alternance intégrative Gérard Malglaive

³ Blended learning : apprentissage hybride présentiel/distanciel

⁶ Théorie de l'apprentissage social Albert Bandura



Pédagogie inversée et analyse de pratiques professionnelles

Consignes détaillées, cours en ligne, Quiz, dossiers documentaires, liens vidéo... ont été mis à disposition une semaine ou deux avant chaque séquence en présentiel. Ces ressources ont permis aux stagiaires de préparer chacune des séances en présentiel en faisant le lien entre problématiques d'apprentissages et quotidien professionnel.

Les professionnels formés ont majoritairement consultés les ressources en amont, ce qui a permis aux formateurs d'exploiter les interactions sur les forums, de favoriser les activités d'analyse de pratique et de réflexion professionnelle pendant les séquences pédagogiques.

Pour quel résultat ?

Les stagiaires ont exprimé leur satisfaction en répondant positivement aux questionnaires d'évaluation de la formation. Ils ont également souligné l'intérêt de la mixité du groupe (diversité des formations initiales – aides-soignants et aides médico-psychologiques -, des structures et des origines géographiques) et les profils pluridisciplinaires des formateurs.

Chacun a pu participer, prendre connaissance des ressources et partager ses productions. Ainsi ce parcours a permis à l'ensemble des stagiaires d'être certifiés. Ils ont fait preuve d'une motivation soutenue durant les 4 mois de formation et d'une adhésion réelle aux outils.

Cette réussite demande une préparation en amont entre le CNFPT et les employeurs des stagiaires pour les informer des exigences liées à ce mode de formation hybride. Les employeurs doivent être conscients de la nécessité de mettre à disposition un espace équipé et un temps de travail dédié aux exercices et travaux à distance. Parallèlement, l'équipe pédagogique a dû ajuster la formation tout au long des 4 mois en fonction des retours des apprenants et se montrer réactive dans son tutorat et sa production de ressources,.

Et demain ?

Cette expérience est retenue par le CNFPT comme un prototype d'hybridation en formation. Elle a vocation à être capitalisée au sein du réseau national « autonomie » et pourrait être déployée en Occitanie en 2020.

Pour le CRFP de la Croix-Rouge française, c'est la confirmation de la pertinence d'inscrire le numérique dans les formations professionnelles, comme un outil pédagogique complémentaire, dans une collaboration étroite avec les attentes du client et des personnes formées.

Une piste d'amélioration est d'ores et déjà envisagée à travers la formalisation d'une évaluation des compétences à distance, réalisée par les employeurs lors des entretiens annuels par exemple, et dont le résultat serait partagé avec l'organisme de formation dans une spirale vertueuse de qualité en formation.

==--==