Conseil et formation
en secteurs sanitaire, social et médico social
Management par la qualité - Gestion des risques - Certifications - Évaluations ESSMS - Droit des patients / usagers

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Adéquation Santé assure la veille légale, règlementaire et normative dans son secteur d'activité, soit le sanitaire et le médicosocial..
- Dans le cadre de celle-ci, Adéquation Santé assure également la veille pédagogique quant aux méthodes et outils de l'enseignement pour favoriser l'apprentissage.

DÉFINITIONS

- Ensemble de démarches formalisées et appliquées selon des principes définis pour acquérir un ensemble de savoirs conformes aux objectifs pédagogiques. (Source : AFNOR).
- Les méthodes pédagogiques désignent les manières dont le formateur organise la transmission de ses connaissances et de ses savoir-faire aux apprenants, en vue d'atteindre les objectifs pédagogiques de la commande du maître d'œuvre.
- Lorsque c'est le cas, le programme peut être décliné en progression pédagogiques ou les apports cognitifs d'une séquence pédagogique sont nécessaire pour aborder la suivante, structurant ainsi la progression et l'accumulation des connaissances.

LES PÉDAGOGUES DISTINGUENT TROIS FAMILLES DE MÉTHODES, REFLÉTANT TROIS CONCEPTIONS DIFFÉRENTES DE L'ACCÈS AU SAVOIR :

- Les méthodes affirmatives (expositives ou démonstratives), dans lesquelles le formateur, détenteur du savoir, le transmet à un auditoire qui le reçoit sans collaborer à sa construction,
- Les méthodes interrogatives, qui consistent à faire découvrir à l'apprenant ce que l'on veut enseigner, sur la base de ses acquis préalables à la formation (méthode socioconstructiviste).
- Les méthodes actives, basées sur le principe que l'on apprend mieux lorsque l'on construit soi-même son propre savoir, *ex nihilo* ou à partir d'une partie de ses acquis.

CES MÉTHODES FONT APPEL À DIFFÉRENTES TECHNIQUES PÉDAGOGIQUES TELLES QUE :

- L'apport cognitif,
- L'exposé méthodologique,
- Le débat,

- Le cours magistral,
- La cartographie heuristique des connaissances,
- L’imitation de gestes,
- L’analyse de témoignages,
- L’étude de cas,
- La mise en situation,
- La simulation,
- Le jeu de rôle,
- L’analyse des pratiques professionnelles,
- L’évaluation des pratiques professionnelles,
- Le retour et le partage de l’expérience des apprenants,
- Liste ouverte en non limitative.
- Ces méthodes seront associées entre elles avec profit et pour une plus grande synergie, au sein du même programme pédagogique.

DÉTAIL DES MÉTHODES DÉPLOYÉES PAR ADÉQUATION SANTÉ AU PROFIT DES APPRENANTS

APPORTS COGNITIFS, CONCEPTUELS ET MÉTHODOLOGIQUES

- Apports de connaissances théoriques sur le contexte, les concepts, les méthodes et les outils, l’organisation de leur mise en œuvre.
- Appuyé par un diaporama dynamique (visuels animés) et le support de prise de notes structurées qui lui est associé (livret du participant).
- Élaboration ou proposition de la cartographie heuristique des apports cognitifs ou des connaissances cibles de la progression pédagogique.

FORMATION PRATIQUE

- Mise en œuvre participative et pratique par les stagiaires et sous la supervision du formateur, des connaissances préalablement acquises.
- Mise en situation des participants dans des cas pratiques à caractère pédagogique.

FORMATION ACTION

- Progression pédagogique panachant autant que possible et nécessaire, les apports théoriques et l’accompagnement de leur mise en œuvre pratique sur des situations ou des cas réels.

MISE EN SITUATION

- Méthode participative d'accompagnement des stagiaires dans une situation réelle nécessitant la mobilisation des connaissances passées associées aux connaissances acquises pendant la partie « apports cognitifs » de la progression pédagogique.
- Initie l'expérience et transforme ainsi progressivement les connaissances en compétences et en savoir-faire.

ÉTUDE DE CAS

- Mise en application pratique des méthodes et des outils proposés lors des formations méthodologiques, sous la forme d'exercices sur des situations ou des cas pratiques pédagogiques et documentés.

ANALYSE DES PRATIQUES

- Mise à la disposition des professionnels des outils d'analyse des organisations, des pratiques et des processus,
- Mise en application de ces méthodes avec les professionnels concernés,
- Accompagnement des professionnels dans les missions d'audit de processus,
- Exercices pratiques,
- Accompagnement des participants dans une situation simulée nécessitant la mobilisation des connaissances fondamentales et des connaissances acquises à l'occasion de la formation.
- Initie l'expérience, transforme les connaissances en compétences et en savoir-faire.
- Quand c'est possible, cette méthode est avantageusement remplacée par la mise en situation.

JEUX DE RÔLES

- Méthode participative d'accompagnement des stagiaires dans une situation simulée de prise de décisions et d'interaction nécessitant la mobilisation des connaissances nouvelles associées aux acquis préalables à la formation,
- Initie l'expérience, transforme les connaissances en compétences et en savoir-faire.
- Méthode utilisée principalement dans le champ des formations au management et dans le champ de la gestion des relations et des interactions humaines.

ACCOMPAGNEMENT PRATIQUE

- Pédagogie active mise en œuvre lorsque les stagiaires sont confrontés à des situations réelles de l'animation de la démarche qualité – sécurité – évaluation – certification, des connaissances et des compétences préalablement acquises.
- La supervision par le formateur permet au groupe d'atteindre ses objectifs tout en renforçant sa maîtrise collective des méthodes et des outils préalablement proposés.
- Toujours associé à une approche méthodologique et cognitive préalable.

CARTOGRAPHIE DES CONNAISSANCES

- Pédagogie active et dynamique basée sur la cartographie heuristique des connaissances cible et des acquis des stagiaires par la mise en évidence des lacunes dans ces connaissances.
- Elle consiste à employer l'outil de cartographie mentale ou schéma heuristique pour identifier un corpus de connaissances et en son sein de repérer les lacunes ainsi que les solutions de continuité.
- Elle permet aussi la mutualisation de connaissances déjà acquises par les participants mais détenues de façon hétérogène par chacun d'eux.
- Elle peut avantageusement être utilisée comme outil pratique de l'approche pédagogique socio-constructiviste*.

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU – DPC

Cadre légal

- La loi HPST (Loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires) instaure l'obligation de développement professionnel continu (DPC) des professionnels de santé.
- Selon l'article 59 de cette loi, le DPC a pour objectifs « l'évaluation des pratiques professionnelles, le perfectionnement des connaissances, l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins ainsi que la prise en compte des priorités de santé publique et de la maîtrise médicalisée des dépenses de santé ».

Mise en œuvre

- Pour valider son obligation, tout professionnel de santé doit suivre un programme de formation élaboré par un organisme éligible et reconnu par l'organisme de gestion du déploiement professionnel continu (OGDPC).
- Dès lors qu'il sera retenu par le client, le programme de formation concerné sera déposé sur le site de l'OGDPC validant ainsi son éligibilité au DPC pour les professionnels qui le suivront.

Programme type DPC

Tout programme de formation éligible au DPC doit être articulé autour des 8 points suivants :

1. Mention des références et recommandations ayant servi de base à l'élaboration du programme (lois et décrets d'application, recommandations de bonnes pratiques professionnelles, recommandations des sociétés savantes et bonnes pratiques élaborées par la Haute Autorité de Santé),
2. Spécification de l'orientation nationale ou régionale à laquelle le programme répond,
3. Bilan inaugural des acquis des participants (et ajustement du programme en conséquence),
4. Approche cognitive, apport de connaissances,
5. Analyse des pratiques,
6. (Mise en œuvre sur le terrain autant que possible)
7. Retour d'expérience sur l'application pratique des connaissances
8. Bilan des connaissances acquises et maîtrisée à l'issue de la formation

FORMATION PROFESSIONNELLE

- Le professionnel a besoin de savoir où il va pour assimiler.
- Le sujet doit être introduit, les objectifs pédagogiques rigoureusement annoncés, il faut mettre en avant le lien logique entre les différentes phases de la progression pédagogique.
- Il a besoin de comprendre les raisons de la formation pour être motivé ; les actions doivent être justifiées et acceptées par les apprenants,
- La formation des professionnels sur l'analyse de leur pratique vise à induire chez eux une posture réflexive sur celles-ci ; il en va de même sur la façon qui leur est proposée d'aborder cette formation,
- Enfin, il a besoin de s'appuyer sur son expérience pour se retrouver : la connaissance doit sembler surgir des connaissances passées, être une adaptation de ce qui est déjà connu ; l'enseignement doit être interactif.

APPROCHE PÉDAGOGIQUE SOCIO-CONSTRUCTIVISTE

Principe

- On n'apporte pas la connaissance à ceux qui savent déjà (un peu) mais on leur permet de construire leurs connaissances (nécessaire) pendant la formation puis de poursuivre cette construction et l'apprentissage qui lui est associé au-delà de celle-ci.

Pédagogie socio-constructiviste

- La méthode pédagogique proposée par Adéquation Santé est basée sur les travaux de Lev Vygotski sur le développement social de l'acquisition de la connaissance, travaux eux-mêmes basés sur ceux de Jean Piaget sur la construction de la connaissance.
- À la différence de la pédagogie transmissive (le stagiaire ne sait rien) ou comportementaliste (ce que sait le stagiaire n'a aucun intérêt), la pédagogie socioconstructiviste prend en compte les acquis du participant, fait que celui-ci les identifie et se base sur ces acquis pour construire le contenu de l'apprentissage (constructivisme).
- C'est aussi la base de ce que l'on appelle « andragogie » ou formation pour adultes.
- Au début de la formation, le participant professionnel adulte dispose déjà de connaissances et même de compétences dans le domaine pour lequel il suit la formation. Il n'en est pas toujours conscient et n'est pas toujours en mesure d'identifier ces connaissances comme telles.
- Le partage de ses connaissances et l'échange d'expérience avec les autres participants, disposant eux-mêmes de connaissances dans le domaine, permet d'optimiser la construction d'un corps de connaissances pertinentes issu de ce travail collectif.
- Dans ce dispositif pédagogique, l'intervenant est plus un accompagnateur et un créateur d'environnement de formation permettant à l'apprenant de se former par lui-même qu'un apporteur de savoirs au sens behaviouriste du terme.
  Version 3 du 17 août 2026.

Siège social / Région sud
54 rue Saint Ferréol
13 001 Marseille

04 91 75 75 75

Région Nord
20/22 avenue du Général Sarrail
78 400 Chatou

contact@adequationsante.com