

## DO-PER : un dispositif hybride pour renforcer les compétences informationnelles du Personnel d'enseignement et de recherche en Haute Ecole

Nathalie FAVRE

[n.favre@ecolelasource.ch](mailto:n.favre@ecolelasource.ch)

<https://orcid.org/0000-0002-1849-4032>

Documentaliste scientifique et BF formatrice d'adultes, Institut et Haute Ecole de la Santé La Source, HES-SO, Lausanne

Laurent FROBERT

[l.fraubert@ecolelasource.ch](mailto:l.fraubert@ecolelasource.ch)

<https://orcid.org/0000-0001-7265-6402>

Vice-doyen du développement professionnel et pédagogique, Institut et Haute Ecole de la Santé La Source, HES-SO, Lausanne

Alexandra NGUYEN

[a.nguyen@ecolelasource.ch](mailto:a.nguyen@ecolelasource.ch)

<https://orcid.org/0000-0001-9920-5900>

Professeure HES ordinaire et Directrice académique, Institut et Haute Ecole de la Santé La Source, HES-SO, Lausanne

### Résumé

*Cette contribution présente un dispositif de formation hybride élaboré en 2021 et stabilisé depuis 2022, à l'Institut et Haute Ecole de la Santé La Source. Ce dispositif répond à une démarche d'accompagnement des compétences informationnelles (CI) du personnel d'enseignement et de recherche (PER) engagé en Haute Ecole Spécialisée.*

*Dans un premier temps, nous évoquerons le contexte de formation (1.1.), les conditions institutionnelles (1.2.) ainsi que les enjeux engagés (1.3.) qui ont favorisé la mise sur pied de ce projet innovant.*

*Ensuite, nous détaillerons le dispositif, la façon dont il a été pensé, avec quelques exemples concrets à l'appui. Nous décrirons en quoi il répond à trois objectifs :*

- *Permettre au PER d'évaluer par autodiagnostic ses compétences documentaires (2.2.)*
- *Orienter vers des ressources numériques ciblées dans une visée d'auto-formation (2.2.)*
- *Engager, dans la durée, une collaboration avec l'équipe de documentalistes (2.4.)*

*Puis nous présenterons la façon spécifique avec laquelle la documentaliste-formatrice guide les coachings, en s'appuyant notamment sur la posture d'accompagnement selon M. Paul (3.). Nous terminerons par quelques réflexions sur les résultats déjà visibles de ce dispositif, ainsi que les actions et prochaines étapes à mener, qui impactent le PER, le corps étudiant et la posture des documentalistes (4.).*

### Mots-clés

*Compétences informationnelles ; numérique en formation ; personnel d'enseignement et de recherche ; auto-formation ; coaching ; documentaliste-formatrice*



Cet article est disponible sous licence [Creative Commons Attribution - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

## 1. Problématique

Les compétences informationnelles (CI) se présentent comme un réseau d'aptitudes qui dépassent largement la méthodologie de recherche ou encore la sélection et le traitement des informations délivrées par les bases de données bibliographiques.

Le Référentiel de compétences informationnelles en enseignement supérieur au Québec (2016) spécifie que les CI « englobent de manière intégrée la recherche éclairée et réflexive d'information, la compréhension des procédés grâce auxquels l'information est produite et mise en valeur, l'utilisation de l'information pour générer de nouveaux savoirs et la participation éthique à des communautés d'apprentissage. »

Partant de cette définition des CI, les auteurs ont coconstruit le parcours informationnel DO-PER à l'Institut et Haute École de la Santé La Source (La Source) en s'intéressant plus spécifiquement à la problématique suivante : quel accompagnement proposer au Personnel d'Enseignement et de Recherche (PER) pour développer ses CI, en tenant compte de l'hétérogénéité marquée des profils et des parcours professionnels ?

### 1.1. Contexte : la formation en soins infirmiers

La Source est membre de la Haute École de Suisse Occidentale (HES-SO). La HES-SO est la plus grande des 9 hautes écoles spécialisées de Suisse. Elle compte 21'000 étudiant.e.s, au sein d'un réseau de 28 hautes écoles réparties dans 7 cantons francophones ou bilingues. Elle est constituée de 6 domaines d'études<sup>1</sup>.

La Source évolue au sein du domaine Santé, filière Soins infirmiers. Elle conduit 3 missions : la formation, la recherche et les prestations de service.

Elle assure la formation professionnelle des infirmier.ère.s HES niveau Bachelor, la formation en année propédeutique santé (APS) pour l'ensemble des filières du domaine santé, et propose des formations continues postgrades modulaires dans le domaine socio-sanitaire. La Source accueille près d'un millier d'étudiant.e.s en formation initiale<sup>2</sup>, et environ 430 étudiant.e.s en formations continues postgrades. En couvrant 27% de la formation des futur.e.s professionnel.le.s infirmier.ère.s au niveau national, elle est la plus grande école de soins infirmiers en Suisse.

Elle conduit également de nombreux programmes de recherche et propose des prestations de services sur mesure à toute institution, collectivité publique ou entreprise privée qui en fait la demande (conseils, analyses de pratiques, expertises, formations).

Le PER de La Source est constitué d'enseignant.e.s et de chercheurs.euses (professeurs, chargé.e.s de cours ou de recherche, assistant.e.s de recherche). Cela représente une centaine de personnes majoritairement issues de la profession infirmière. Mais d'autres profils professionnels sont représentés, comme des sociologues, des psychologues, des anthropologues et des médecins. Cinq documentalistes scientifiques contribuent au soutien aux missions.

---

<sup>1</sup> Design et arts visuels, Economie et Services, Ingénierie et Architecture, Musique et arts de la scène, Santé, Travail social.

<sup>2</sup> Chiffres 2022 : 275 étudiants pré-Bachelor (APS), 680 étudiants Bachelor.

## 1.2. Conditions institutionnelles : intégration du nouveau personnel

Le point de départ du dispositif DO-PER se situe dans l'intégration des documentalistes à des rencontres régulières avec le Vice-décanat du développement professionnel et pédagogique. La formation continue du PER aux compétences informationnelles y est priorisée en tant qu'objet de réflexion dès 2021.

Dans un premier temps, la démarche se centre sur la meilleure façon de prendre en compte les CI du PER nouvellement engagé, dans le cadre plus général de la démarche d'accueil et d'intégration du nouveau personnel dans l'institution.

Le dispositif d'intégration mis en place au long de la première année de prise de fonction du PER prend appui sur un environnement dit « capacitant » à La Source (Fernagu Oudet, 2012).

Cet environnement met en place et es conditions organisationnelles, techniques et sociales pour que le.la collaborateur.trice puisse, sur place, expérimenter les ressources mises à sa disposition, en situation de travail. Le lieu de travail est pensé comme un espace d'apprentissage. Les personnes saisissent l'opportunité du lieu de travail et de ses aménagements pour s'engager de la manière qui sert le mieux leurs objectifs (Billett, 2004).

Fernagu Oudet (2012) qualifie les institutions d' 'apprenantes' lorsque l'organisation du travail « privilégie les apprentissages individuels et collectifs en vue d'organiser une progression collective des compétences, à partir de la capitalisation et de la diffusion des savoirs détenus dans l'institution. » (p.203). Par compétences, elle rappelle qu'il s'agit de savoirs mobilisés en situation, au service de l'action ou du pouvoir d'agir, dans un contexte particulier.

Grâce à des activités participatives et des interactions finement structurées sur le lieu de travail, les personnes développent de nouvelles ressources, au service de leurs problématiques concrètes. Elles parviennent à combiner adéquatement ces ressources. Cela leur permet d'agir progressivement de manière autonome et de procéder à d'autres changements dans la continuité de leur pratique professionnelle. Falzon parle de « situations formatives susceptibles de déclencher des transformations du travail. » (2011, p.158)

Ce sont ces cadres théoriques qui ont servi d'inspiration au dispositif hybride, lui-même inscrit dans une stratégie institutionnelle globale de suivi des trajectoires professionnelles du personnel.

## 1.3. Enjeux

### ***L'hétérogénéité des profils du nouveau personnel***

Indépendamment de son expertise métier, et du fait de l'extrême diversité des parcours professionnels, le PER de La Source est confronté à plusieurs enjeux directement liés aux CI lorsqu'il.elle débute ses activités :

- Il.elle est responsable d'intégrer les résultats récents de la recherche dans son enseignement ;
- Il.elle rejoint un laboratoire d'enseignement et de recherche, où il.elle est susceptible de développer des activités de recherche ;
- il.elle est amené.e à initier les étudiant.e.s à la démarche de recherche fondée sur les preuves (stratégies de recherche documentaire dans des bases de données

scientifiques en santé et sciences humaines, référencement, etc.). Cela revient à expérimenter un rôle souvent nouveau : directeur.trice de Bachelor Thesis dans le cadre de la formation initiale en soins infirmiers ou directeur.trice de Diploma of Advanced Studies (DAS) dans le cadre de l'offre en formations continues postgrades.

Le dispositif hybride décrit ci-après :

- s'intéresse aux compétences informationnelles « minimales » nécessaires pour débiter dans son poste à La Source en tant que PER ;
- valorise les compétences du PER développées préalablement à son engagement à La Source ;
- cherche à compléter les compétences qui doivent l'être, à renforcer si besoin le sentiment d'efficacité personnelle de légitimité, soit en rapport avec certains rôles peu exercés, soit dans le cadre d'activités spécifiques ;
- prend en compte l'évolution constante et accélérée du monde scientifique, et son impact sur les pratiques du PER évoluant en milieu académique (facettes de l'Open Science, enjeux de l'intégrité scientifique, fake news, technologie et nouvelles ressources numériques, etc.).

### **La collaboration PER-documentalistes**

Le dispositif DO-PER vise à contribuer au développement continu des CI par une personnalisation de l'offre de formation. Cela se traduit par :

- a) une prise de contact rapide et systématique d'une documentaliste auprès du nouveau PER, pour l'inciter à réaliser le parcours documentaire décrit au point suivant ;
- b) une pérennisation des interactions PER-documentalistes, qui soigne l'ajustement de l'accompagnement au plus proche de l'activité réelle du PER et ses besoins successifs, à long terme.

## **2. Un dispositif hybride innovant en 4 étapes**

DO-PER s'appuie sur un environnement numérique facilitant à La Source. Il prend en compte le fait qu'une partie de l'apprentissage peut avantageusement s'effectuer à distance et au rythme de chaque personne.

La plateforme Moodle héberge le dispositif. Elle permet un séquençage adéquat en regard de l'objectif posé, le dépôt de sondages, la création de quizz, ou encore la redirection vers des tutos vidéo réalisés par l'équipe de documentalistes de La Source.

DO-PER comporte 4 étapes, pour une durée totale de 120 minutes environ. Les 3 premières étapes s'effectuent en distanciel asynchrone, sur 30 à 45 minutes environ. La quatrième étape consiste en une rencontre individuelle sous la forme d'un accompagnement de type coaching selon les besoins émergents.

### **2.1. Etape 1 : valoriser son parcours**

Le PER complète un sondage composé de 13 questions. Il est notamment invité à faire mention de quelques expériences concrètes en lien avec les compétences informationnelles,

ou de réflexes documentaires, dans le cadre de précédentes activités professionnelles par exemple. La durée du sondage est de 15 à 20 minutes.

### Objectifs du point de vue de la conception

- Récolter des informations afin d'identifier au mieux les différents profils du nouveau PER ;
- Repérer les « forces » et les stratégies déjà utilisées par le PER. S'appuyer sur les compétences existantes (fig.1) est un principe fondamental en formation d'adultes et donne un signal de mise en confiance, avant une première rencontre ;
- Faciliter une projection du PER dans son activité réelle, lui donner un aperçu des exigences en matière de CI attendues des étudiant.e.s qu'il.elle sera amené.e à accompagner (fig.2) ;

Voici deux exemples de questions issues de la première étape du parcours :

2. De façon succincte, merci de lister quelques expériences concrètes en lien avec la recherche documentaire au sens large, issues de votre parcours (rechercher dans des catalogues de bibliothèque, moteurs de recherche, bases de données spécialisées ? élaborer des bibliographies, collaborer à une publication ?...).

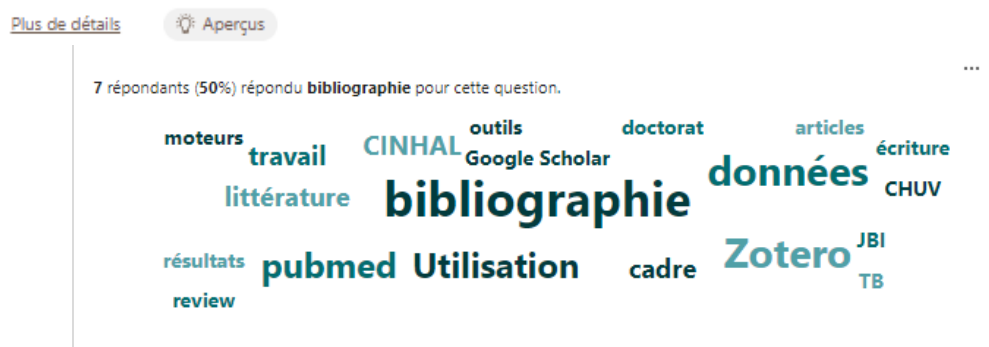


Figure 1 : Exemple 1

[Plus de détails] permet d'afficher les résultats détaillés individuels dans Excel. En parallèle, l'outil propose une visualisation globale sous forme de nuages de mots, nourrie à chaque réponse supplémentaire du PER. Nous constatons la richesse thématique amenée par les réponses de 7 nouveaux PER seulement.

4. Pour quels types d'activités, dans quels contextes d'utilisation avez-vous déjà mobilisé la recherche documentaire au sens large ? (0 point)

[Plus de détails](#)

Rechercher un article, un ouvrage...	14
Rechercher des références perti...	9
Rechercher des références perti...	7
Rechercher des références perti...	14
Citer et référencer différentes so...	14
Corriger des travaux d'étudiant...	8
Corriger des travaux d'étudiant...	9
Superviser un.e étudiant.e dans ...	3
Corriger des travaux d'étudiant...	2
Utiliser un logiciel de gestion bi...	0
En rapport avec une intention d...	7
En rapport avec une intention d...	6
Autre (activité non listée)	0
Autre	13

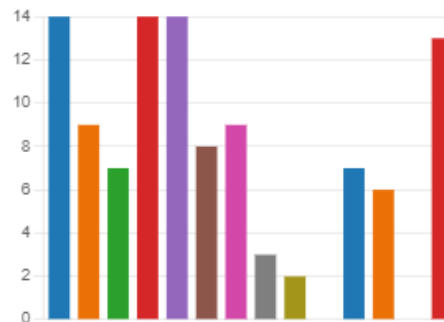


Figure 2 : Exemple 2

Comme précédemment, en parallèle à [Plus de détails], l'outil propose une vision d'ensemble permettant de repérer rapidement les contextes d'utilisation des compétences informationnelles les plus fréquents.

Ici, il s'agit de :

- Rechercher de la documentation pour intégrer des résultats récents de la recherche dans son enseignement ;
- Rechercher des références pertinentes et récentes dans le cadre d'un projet de recherche ou d'une revue systématique de littérature ;
- Citer et référencer différentes sources.

Seule l'analyse des réponses du sondage individuel permet aux documentalistes de percevoir le plus finement possible les compétences informationnelles déjà exercées, dans quel contexte (académique ou non), si la personne a exercé la majeure partie de son activité dans des champs spécifiques de recherche, ou plutôt dans l'enseignement, si elle a le réflexe de mettre à jour ses bibliographies de cours, à l'aide de quels outils, ou encore quelles stratégies de recherche elle privilégie (avancée, intuitive, par « rebonds », etc.).

## 2.2. Etape 2 : s'autoévaluer et s'autoformer

A la suite du sondage, le PER est amené à compléter 3 quizz dans Moodle (7 à 10 questions pour chaque quizz), qui délivrent un feedback immédiat sur les réponses après que le quizz a été complété et envoyé.

Les documentalistes ne consultent pas les résultats des quizz. Ils sont destinés uniquement au PER, qui peuvent prendre connaissance des réponses et du correctif.

La durée d'exécution des 3 quizz est de 20 à 30 minutes pour l'ensemble des quizz. C'est à ce stade que des ressources optionnelles (tutos vidéo ou PDF p.ex.) sont proposées à titre



d'autoformation, pour les personnes plus à l'aise à appréhender un sujet nouveau ou à rafraîchir leurs connaissances avant de réaliser les quizz.

### **Objectifs du point de vue de la conception**

- Permettre au PER de se situer, de s'auto-évaluer par rapport à 3 thématiques jugées importantes actuellement par les documentalistes de La Source, soit : la méthodologie de recherche documentaire ; le référencement / plagiat ; l'open science ;
- Favoriser l'émergence des besoins du PER par la visualisation d'éventuels « écarts » ou confirmer des besoins existants ;
- Faciliter la projection du PER dans certaines activités, notamment le suivi d'étudiant.e.s (travail diplômant, recherche et référencement de sources de qualité (fig. 3).

Quelle est la citation indirecte qui respecte la mise en forme dictée par la norme APA7 ?

Veuillez choisir une réponse.

- a. Le burn-out des soignants ainsi que différentes souffrances et insatisfactions trouvent leur source dans les modèles actuels de soins (Arnaud Plagnol, Bernard Pachoud, & Bernard Granger, 2018).
- b. Le burn-out des soignants ainsi que différentes souffrances et insatisfactions trouvent leur source dans les modèles actuels de soins (Plagnol, A., Pachoud, B., & Granger, B., 2018, p.123).
- c. Le burn-out des soignants ainsi que différentes souffrances et insatisfactions trouvent leur source dans les modèles actuels de soins (Plagnol, Pachoud, & Granger, 2018, p.123).
- d. Le burn-out des soignants ainsi que différentes souffrances et insatisfactions trouvent leur source dans les modèles actuels de soins (Plagnol, Pachoud, & Granger, 2018).

Figure 3

Exemple de question du quizz portant sur le référencement : le PER est amené à corriger des travaux de rédaction référencés ainsi qu'à produire lui-même des écrits à l'attention des étudiant.e.s - comme les supports de cours, ou à l'attention de la communauté - comme les publications. Le PER doit donc être au clair sur le principe du référencement.

### **2.3. Etape 3 : définir ses objectifs prioritaires en matière de CI**

La dernière étape sur *Moodle* consiste à remplir un bref formulaire de prise de rendez-vous avec une documentaliste. Le PER, fort du regard qu'il peut porter sur son parcours, dégage 1 ou 2 objectifs par lesquels il choisit de commencer.

### **2.4. Etape 4 : expérimenter un coaching personnalisé**

La prise de rendez-vous initie une collaboration dans la durée qui commence dès la première rencontre. Un coaching personnalisé en présentiel est mis en place, d'une durée de 1h à 2h.

Parfois un seul coaching suffit, parfois plusieurs rendez-vous sont programmés, sur quelques mois : les coachings suivants peuvent soit concerner le suivi du même objectif, soit porter sur des nouveaux besoins, qui émergent au cours du coaching initial ou durant les premiers mois d'activité.

Dans tous les cas, DO-PER permet à l'équipe de documentalistes d'être identifiée comme ressource interne en termes de formation et en tant que service de soutien institutionnel pour le nouveau PER.

### 3. Coaching par la documentaliste-formatrice

Les coachings individuels sont adossés à la notion d'accompagnement selon Paul (2012), décrite non comme un métier mais comme une posture associée à un métier (soignant.e, enseignant.e, documentaliste...). « La posture [d'accompagnement] (...) désigne une manière d'être en relation à autrui dans un espace et à un moment donné. » (Paul, 2012, p.15).

L'accompagnement est décrit comme une « manière d'être » **accueillante, sécurisante, stimulante et soutenante.**

#### 3.1. Un accompagnement accueillant

Il implique de se régler sur l'autre avec les compétences issues de son parcours, mais aussi avec les valeurs ou les ressentis dans la situation.

Par exemple, certains PER se disent submergés ou en situation de blocage par rapport à l'utilisation des bases de données bibliographiques ou d'un logiciel de gestion bibliographique. Ces outils sont parfois qualifiés de contraignants, peu intuitifs et ne correspondent pas à la façon dont les personnes fonctionnent.

Il est important que la documentaliste-formatrice prenne quelques minutes pour écouter en début de rendez-vous la façon dont la personne formule sa demande.

Des questions d'ouverture peuvent être formulées : « *Qu'est-ce que tu attends de cette démarche ?* » ; « *Sais-tu quels aspects d'autonomie tu souhaites développer aujourd'hui ?* » ; « *Qu'est-ce qui te dérange exactement, qu'est-ce que tu aimerais changer ?* ».

Si la personne ne peut pas répondre d'emblée à ces questions, la documentaliste-formatrice peut lui proposer d'y réfléchir en cours de coaching ou pour une prochaine fois.

#### 3.2. Un accompagnement sécurisant

Comme décrit précédemment, le dispositif sur Moodle vise à initier une relation de confiance et de collaboration en valorisant le PER dans ses compétences. Il est capital d'entretenir ce climat favorable par un accompagnement en présence où le PER se sent encouragé et libre de faire un certain nombre de choix, guidé par une personne qu'il reconnaît comme experte de son champ spécifique.

La priorisation de la tâche pendant le rendez-vous, soit la prise en compte des objectifs prioritaires définis par le PER lui-même pendant le parcours, contribue au maintien d'une coopération de qualité. Selon Paul, « la priorité de la tâche à conduire ensemble se traduit par une définition des rôles. La clarification des rôles et la détermination d'une tâche commune contribuent à assainir la relation. » (2012, p.15)

Lorsque la personne effectue son parcours sur Moodle, la documentaliste-formatrice fait le choix de ne pas consulter les résultats individuels des quizz. Laisser ces derniers à la responsabilité du PER permet de freiner toute projection ou hypothèse, en lien avec les connaissances des personnes. Le sondage et les quizz du parcours sont donc des outils qui servent avant tout de support à l'échange lors de la rencontre. Paul parle de « posture de non-savoir » de l'accompagnant.e : « en ne sachant pas, il privilégie l'intelligence qui naît des échanges, du dialogue avec l'autre, et non les théories en surplomb. Il soutient un questionnement plutôt que l'affirmation. (...) Car, lorsque les certitudes dominent, elles rétrécissent et limitent les possibilités. » (2012, p.16)



### 3.3. Un accompagnement stimulant

La documentaliste reste attentive à d'éventuels décalages entre les compréhensions respectives. Cela requiert un effort de clarification tout au long de l'échange et une récolte de « matériel » auprès du PER à l'aide de questions. Cette démarche vise à lui donner des indications sur certaines compréhensions, mais aussi à le solliciter à « s'auto-informer » : les questions se poursuivent jusqu'à ce que la personne accompagnée puisse elle-même mettre en mots la nature exacte de sa difficulté d'apprentissage, au fur et à mesure du coaching.

Il est par ailleurs possible de stimuler différents types d'activités mentales pendant le rendez-vous, en permettant par exemple à la personne de :

- Observer : « *Quand tu choisis la ressource A plutôt que la ressource B pour importer des résultats dans Zotero, qu'est-ce que tu constates comme différences dans les résultats ?* »
- Sélectionner : « *Compte tenu des caractéristiques des différentes ressources documentaires à disposition, quels seraient les meilleurs choix pour commencer en regard de la thématique que tu amènes aujourd'hui ?* »
- Evaluer / comparer une succession d'actions : « *Selon toi, y a-t-il une procédure à privilégier pour obtenir les résultats les plus pertinents par rapport à cette thématique, parmi les techniques que nous venons de voir ?* »
- Prévoir : « *Basé sur ton expérience de publications, que pourrais-tu mobiliser pour anticiper une éventuelle soumission à un éditeur dit prédateur ?* »
- Expliquer : « *Qu'est-ce qui fait, à ton avis, que ce type d'équation ne s'applique pas à cette thématique ?* »

Cette posture est qualifiée de posture d'écoute et émancipatrice (Paul, 2012), qui permet de dynamiser un questionnement des personnes par rapport à leur réalité du moment : « Il s'agit moins de 'rendre autonome' quelqu'un que de solliciter son autonomie. On se trouve moins dans une logique de réparation qui consisterait à combler des déficiences que dans une logique qui s'appuie sur les ressources des personnes (...). » (Paul, 2012, p.17).

### 3.4. Un accompagnement soutenant

La documentaliste-formatrice se met en position de facilitatrice par rapport aux éventuelles démarches supplémentaires à prendre en compte par le PER en fin de coaching.

Paul (2016) décrit cela comme un « don » d'aide à la décision et/ou de proposition. L'accompagnement devrait se terminer par une question de responsabilisation : « *Par quoi penses-tu commencer ?* » ou « *Qu'est-ce qui te semble maintenant le plus adéquat à entreprendre après ce rendez-vous ?* », « *Est-ce qu'il te manque quelque chose dans l'immédiat pour prendre une décision ?* » Selon Chappaz, « ces questions doivent permettre « d'éviter [le fait de] le 'fuir' dans l'analyse sans fin et de ramener le regard du côté de l'action argumentée et outillée. » (1997, p.34)

Pour avoir le droit de proposer, l'accompagnateur.trice doit avoir respecté les conditions d'accueil et de sécurité préalablement décrites. Selon Chappaz, « pour que ces propositions soient entendues non comme une sorte d'ordre mais un possible parmi d'autres, la relation d'accompagnement doit être une relation de confiance. (...) l'important [est] le positionnement et non le relationnel : le relationnel découle du dispositif et du positionnement. Le

positionnement, c'est la capacité de passer de l'écoute, à la clarification puis à la proposition, sans drame et sans pour autant éviter les conflits. (...) Le positionnement de l'accompagnateur, c'est l'alternance présence-absence, et être présent à bonne distance. » (1997, p.34)

Ainsi, en n'imposant pas sa solution « du dehors » et même si elle a anticipé des solutions, la documentaliste-formatrice laisse l'autre pleinement actif et responsable de ses décisions.

#### 4. Résultats et perspectives

Entre 2021 et 2023, 18 nouveaux PER ont effectué le parcours DO-PER. Les objectifs communiqués ont engagé environ 30 heures de coaching. 12 thématiques personnalisées ont été traitées autour des objets suivants :

- Consolider sa méthodologie de recherche dans les bases de données ;
- Vérifier son référencement bibliographique pour un nouveau cours ou un cours à revisiter ;
- Mettre en place des alertes de recherche ;
- Alimenter efficacement son ORCID.

Deux tiers des nouveaux PER rencontrés ont spontanément sollicité des coachings supplémentaires.

Le nouveau PER apprécie particulièrement le fait d'être accompagné au plus près de son activité réelle, dès son arrivée à La Source. Il perçoit nettement l'acquisition de compétences informationnelles supplémentaires, ou la maîtrise accrue des compétences existantes. Les feedbacks sur la qualité et l'intérêt du parcours DO-PER sont très positifs :

*« J'ai découvert des bases de données que je ne connaissais pas du tout, venant d'autres horizons disciplinaires. »*

*« Cette expérience m'a fait réellement comprendre la disponibilité des collègues du Centre de documentation. »*

*« Cette démarche a créé une relation de confiance. Elle a clarifié les compétences respectives et les possibles collaborations ultérieures. »*

*« Cela m'a permis de faire un (auto-)bilan formalisé de mes compétences en matière de recherche de littérature et de référencement. C'était ajusté à ma situation ».*

*« Le parcours documentaire m'a aidé à me « mettre dans le bain Source » concernant la recherche documentaire, à me rappeler des savoirs oubliés, et à prendre conscience de certaines lacunes. »*

*« Cela a permis de faire émerger certaines questions et des besoins concernant mon travail dont je n'étais pas consciente. Cette collaboration a permis d'y répondre. »*

Le bénéfice réciproque à tirer d'une collaboration PER-documentaliste sur le long terme semble confirmé et cette démarche proactive à pérenniser.

Depuis 2023, l'invitation à effectuer le parcours DO-PER est élargie à l'ensemble du PER de La Source. Le dispositif est actuellement majoritairement porté par une documentaliste spécifiquement formée à la formation d'adultes. Comme indiqué plus haut, il ne s'agit pas,

pour un.e documentaliste, de changer de métier mais d'ajuster une posture « malléable » (Paul, 2012) dans les moments d'accompagnement.

Si l'environnement capacitant contribue à transformer le travail des personnes qui mobilisent et convertissent les ressources à disposition au plus près de leur activité, il contribue aussi à transformer le travail de celles qui les accompagnent. C'est le cas pour celui des documentalistes. Dans la perspective du déploiement du dispositif DO-PER à La Source, l'équipe de documentalistes pourrait être amenée à investir progressivement davantage de temps dans les coachings sur mesure en CI à l'ensemble du PER. Un enjeu pour la documentaliste-formatrice consisterait alors à rallier l'équipe autour d'une expertise documentaire et d'une pratique d'accompagnement qui laissent pleinement l'opportunité à la personne de préserver et de mobiliser ses ressources. Cela impliquerait de considérer le temps d'accompagnement en CI aussi comme un temps où la documentaliste détecte, par un jeu d'observation et de questions, des besoins non exprimés ou non couverts.

En référence au concept de communautés de pratiques (Wenger, 2005), la place occupée par la documentaliste-formatrice peut être identifiée comme étant à la frontière de plusieurs communautés (documentaliste, scientifique, pédagogique). Son rôle peut être assimilé à celui de courtier, « broker » (Wenger, 2005) ou de passeur de frontière, « boundary spanning » (Laferriere and Allaire, 2010). Les passeurs de frontière peuvent être des médiateurs, des facilitateurs, des personnes qui franchissent les barrières organisationnelles, culturelles, ou fonctionnelles pour créer des ponts entre différentes communautés. Dans cette perspective, le dispositif DO-PER peut être considéré comme un objet-frontière (Engeström, 2001) qui facilite la coopération à l'interface des communautés de pratiques.

Ces éléments de transformation de l'activité des acteurs concernés par le dispositif DO-PER nécessiteraient une étude plus approfondie afin d'évaluer les effets du dispositif sur les pratiques du PER et les retombées sur la formation des étudiants HES, particulièrement dans le domaine de la mise à jour des connaissances et des enseignements ainsi que dans le domaine de l'intégrité scientifique.

Une seconde perspective serait de réaliser une étude exploratoire portant sur les modalités d'accompagnement mobilisées dans ce dispositif, par une analyse fine des interactions dans les moments de coaching.

## Bibliographie

BILLET, Stephen, 2004. Workplace participatory practices : Conceptualising workplaces as learning environments. *Journal of Workplace Learning*, vol. 16, pp. 312-324. Disponible à l'adresse : <https://doi.org/10.1108/13665620410550295>

CHAPPAZ, Georges, LAFONT, Monique 1998. Accompagnement et formation : outils de formation, les concepts-clefs du formateur : l'accompagnement dans les pratiques d'apprentissage et dans les dispositifs de formation : actes de l'Université d'été [tenue à Aix-en-Provence, 8 et 9 juillet 1997]. Aix-en-Provence : Université de Provence ; Marseille : CRDP de Marseille.

ENGESTRÖM Yrjö, 2001. Expansive learning at work : toward an activity theoretical reconceptualization. *Journal of Education and Work*, vol. 14(1), pp. 133-156. DOI: 10.1080/13639080020028747

FALZON, Pierre, TEIGER, Catherine, 2011. Ergonomie, formation et transformation du travail. In : CARRÉ, Philippe (éd.), *Traité des sciences et des techniques de la formation*, pp. 143-159. Paris : Dunod. DOI : 10.3917/dunod.carre.2011.01.0143

FERNAGU OUDET, Solveig, 2012. Favoriser un environnement «capacitant» dans les organisations. In : BOURGEOIS, Étienne Bourgeois (éd.) *Apprendre au travail*, pp. 201-213. Paris : Presses Universitaires de France. DOI : 10.3917/puf.bourg.2012.01.0201

FERNAGU OUDET, Solveig, 2022. Les Capabilités : une grille de lecture des conditions de la professionnalisation au travail et en formation. *Revue des sciences de l'éducation de McGill*, vol. 57(1), pp. 117–140. <https://doi.org/10.7202/1102016ar>

LAFERRIÈRE, Thérèse, ALLAIRE, Stéphane, 2010. Développement professionnel d'enseignantes et d'enseignants : les passeurs de frontière qui façonnent l'École éloignée en réseau. *Éducation & Formation*, 293, pp. 1-20. Disponible à l'adresse : <https://constellation.uqac.ca/id/eprint/2692/>

PAUL, Maela, 2012. L'accompagnement comme posture professionnelle spécifique : l'exemple de l'éducation thérapeutique du patient. *Recherche en soins infirmiers*, n° 110, pp. 13-20. <https://doi.org/10.3917/rsi.110.0013>

RÉSEAU DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC, [2016]. Promotion du développement des compétences informationnelles (PDCI). Référentiel de compétences informationnelles en enseignement supérieur. Promotion du développement des compétences (PDCI) [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://ptc.quebec.ca/pdci/referentiel-de-competences-informationnelles-en-enseignement-superieur>

WENGER, Etienne, 2005. *La théorie des communautés de pratique : apprentissage, sens et identité*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.