



**HAL**  
open science

## Démarche Collective pour le bien-être des étudiants en maïeutique : audit-action

Anne Rousseau, Claire Dran, Lucie Demesteere, Lise Dupont, Gary Risco,  
Sophie Baumann

### ► To cite this version:

Anne Rousseau, Claire Dran, Lucie Demesteere, Lise Dupont, Gary Risco, et al.. Démarche Collective pour le bien-être des étudiants en maïeutique : audit-action. 2024. hal-04716639

**HAL Id: hal-04716639**

**<https://hal.science/hal-04716639v1>**

Preprint submitted on 1 Oct 2024

**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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0  
International License

## **Démarche Collective pour le bien-être des étudiants en maïeutique : audit-action**

Anne Rousseau <sup>1,2,3</sup>, Claire Dran <sup>1,2</sup>, Lucie Demesteere <sup>1</sup>, Lise Dupont <sup>1</sup>, Gary Risco, Sophie Baumann <sup>1,2</sup>.

Contribution des auteurs : conception du protocole (AR, CD, LD, LD, GR, SB), recueil des données (AR, CD, LD, LD, GR), interprétation des résultats (AR, CD, LD, LD, GR), rédaction du manuscrit (AR, CD, SB), relecture du manuscrit (GR, LD, LD).

<sup>1</sup> Département de Maïeutique, UFR S. Veil-Santé, Université Versailles Saint Quentin en Yvelines, Montigny le Bretonneux

<sup>2</sup> CHI Poissy-Saint-Germain en Laye, rue du champs gaillard, Poissy

<sup>3</sup> CESP, Equipe Epidémiologie clinique, UVSQ, Université Paris-Saclay, Montigny le Bretonneux

Auteur correspondant : Anne Rousseau

Département Maïeutique, UFR S. Veil-Santé

2 avenue de la source de la Bièvre. 78180 Montigny le Bretonneux

01-70-42-92-36

anne.rousseau@uvsq.fr

Nombre de mots : Résumé 250 mots, Article 2900 mots

## Résumé

**Contexte :** Depuis quelques années, plusieurs enquêtes montrent une dégradation du bien-être des étudiants en santé.

**But(s) :** Nous nous sommes questionnés sur les difficultés et besoins des étudiants sages-femmes, puis nous avons mis en place une démarche de réflexion collective réunissant étudiants, enseignants et personnels administratifs.

**Méthodes :** Au sein du Département de Maïeutique de l'UVSQ, nous avons réalisé un audit-action en 2020-2021 permettant un diagnostic de départ et un accompagnement vers une transformation. La méthodologie du dispositif comprenait 3 étapes : 1) Le diagnostic, défini suite à des entretiens menés auprès d'étudiants, jeunes diplômés, enseignants et personnels administratifs. 2) La définition de thèmes prioritaires par le comité de pilotage à partir de l'analyse des entretiens, suivie d'une proposition d'actions rapides. 3) La réflexion collective aboutissant à des solutions concrètes proposées à la direction du Département par des groupes de travail ou équipes pro-action.

**Résultats :** L'audit réalisé auprès de 19 étudiants, 5 néo-diplômés, 7 membres de l'équipe pédagogique a pu mettre en évidence un besoin d'amélioration dans 3 domaines : la communication, l'organisation du travail et les stages. La démarche collective étudiants-enseignants a pu faire émerger des propositions concrètes d'amélioration concernant notamment les canaux d'information entre étudiants et enseignants, les supports d'enseignement, l'accueil en stage.

**Conclusion :** Le dispositif mis en œuvre pourrait être déployé plus largement car il permet rapidement des propositions de solutions plus durables de par leur co-construction, l'instauration d'une communication entre étudiants et enseignants et une amélioration de la qualité de vie au travail.

Mots clés : bien être, étudiants sages-femmes, co-construction

## **Abstract**

**Background:** In recent years, several surveys have shown a deterioration in the well-being of healthcare students.

**Aims:** We questioned the difficulties and needs of midwifery students, a study from which we set up a collective reflection process involving students, teachers and administrative staff.

**Methodology:** Within the UVSQ's Department of Midwifery, we conducted an action audit in 2020-2021, allowing for an initial diagnosis and support towards a transformation. The methodology of the device included 3 steps: 1) The diagnosis, defined following interviews conducted with students, young graduates, teachers and administrative staff. 2) The definition of priority themes by the steering committee based on the analysis of the interviews, followed by a proposal for rapid action. 3) Collective reflection leading to concrete solutions proposed to the Department's management by working groups or pro-action teams.

**Main results:** The audit carried out with 19 students, 5 neo-graduates and 7 members of the teaching staff revealed a need for improvement in 3 areas: communication, work organization and internships. The collective approach between students and teachers led to the emergence of concrete proposals for improvement, particularly concerning information channels between students and teachers, teaching aids, and the reception of internships.

**Conclusion:** The system implemented could be deployed more widely because it quickly allows for more sustainable solutions to be proposed through their co-construction, the establishment of communication between students and teachers and an improvement in the quality of life at work.

Key words: well-being, student midwives, co-construction

## Introduction

Depuis plusieurs années, le bien-être des étudiants en santé interroge. En effet, une augmentation du taux d'épuisement et de dépression a été démontrée, plus ou moins associée à de la maltraitance voire du harcèlement en stage<sup>1-4</sup>. Cette maltraitance semble genrée, plus importante vis-à-vis des femmes, liée à l'origine géographique des étudiants, et particulièrement développée dans le domaine de la chirurgie ou de la gynécologie-obstétrique<sup>5-7</sup>. Cette maltraitance est à l'origine de complications multiples allant du manque de confiance en soi, au *burn-out* et à la dépression<sup>7,8</sup>.

En France, en 2018, Donata Mara, Docteure en psychiatrie, a publié un rapport concernant « la qualité de vie des étudiants en santé » à la demande du Ministère des Solidarités et de la Santé, et du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation<sup>9</sup>. Pour élaborer ce rapport, de nombreux entretiens ont été réalisés avec les différentes parties prenantes : étudiants, professionnels, associations d'étudiants, gouvernances... Ce rapport montrait une augmentation de l'anxiété des étudiants, une accentuation de leur mal-être et le sentiment d'une certaine maltraitance en stage. Suite à ce rapport, une enquête nationale réalisée par l'Association Nationale des Etudiants Sages-Femmes (ANESF) auprès de 2428 étudiants sages-femmes a montré une dégradation du climat social, des problématiques de stress, de déséquilibre entre vie personnelle et vie étudiante amenant pour certains étudiants un véritable sentiment d'épuisement<sup>10</sup>. Près de 60 % des étudiants déclaraient avoir déjà vécu des situations de maltraitance en stage, qu'elles soient verbales, physiques ou morales.

La crise du Covid-19 et le premier confinement décidé par le gouvernement français de mars à mai 2020 sont ensuite venus bouleverser la vie des étudiants, favorisant un certain isolement social et une dégradation des conditions d'études. Cet isolement a par la suite été maintenu avec une modification des modalités d'enseignement, l'hybridation de la formation, le télétravail, ne favorisant pas la communication entre étudiants et enseignants.

Nous nous sommes alors questionnés sur les difficultés et besoins des étudiants sages-femmes au sein de notre structure de formation universitaire en Maïeutique, étude à partir de laquelle nous avons souhaité mettre en place une démarche de réflexion collective réunissant étudiants, enseignants et personnels administratifs afin de favoriser la communication et agir ensemble dans la perspective d'une démarche de transformation rapide au profit du bien-être des étudiants en maïeutique.

## **Matériels et méthodes**

Au sein du Département de Maïeutique de l'Université de Versailles Saint Quentin en Yvelines, nous avons mis en place un audit-action sur l'année universitaire 2020-2021 permettant un diagnostic de départ et un accompagnement vers une transformation. Il a été financé par un appel à projet universitaire interne et un organisme d'audit indépendant a été sollicité « Quinoa Coaching » (GR). Un comité de pilotage a encadré le projet, constitué de 2 étudiants sages-femmes (LD et LD) et 2 enseignants sages-femmes (CD, AR).

Le dispositif visait à obtenir des résultats visibles, concrets, à court terme, et pérennes. La méthodologie du dispositif comprenait 3 étapes : 1) Le diagnostic défini suite à des entretiens menés auprès d'étudiants, de jeunes diplômés, d'enseignants et de personnels administratifs. 2) La définition de thèmes prioritaires par le comité de pilotage à partir de l'analyse des entretiens, suivie d'une proposition d'actions. 3) La réflexion collective aboutissant à des solutions concrètes proposées à la direction du Département par des groupes de travail ou équipes pro-action.

### **La phase de diagnostic**

La phase de diagnostic s'est déroulée d'octobre à novembre 2020 par des entretiens semi-dirigés auprès d'étudiants, d'enseignants et de personnels administratifs. Les participants ont été sélectionnés par tirage au sort (au sein de chaque promotion et de l'équipe pédagogique). Les entretiens ont été menés par le représentant de l'organisme indépendant (GR) ; ils se sont déroulés par visioconférence sécurisée et leur durée moyenne était de 30 minutes. Un guide d'entretien était utilisé, explorant les thématiques suivantes : l'environnement et l'encadrement pédagogiques (les facteurs de motivation et les sources d'insatisfaction, les difficultés propres aux études de maïeutique) ; le stress et les attentes des étudiants concernant la prévention des risques psycho-sociaux ; leur vision de leur avenir professionnel. L'exploration de ces différents thèmes par une analyse de contenu a aidé à dégager la vision des étudiants et celles des membres de l'équipe pédagogique sur le bien-être étudiant.

Une analyse *SWOT*<sup>11</sup> a été réalisée afin de préciser les forces (S), faiblesses (W), opportunités (O) et menaces (T) retrouvées dans les entretiens. Un focus sur le stress des étudiants a également été réalisé.

### **La phase de définition des thèmes prioritaires**

La définition de thèmes prioritaires par le groupe de pilotage a directement découlé de la phase de diagnostic et des propositions d'amélioration émises lors des entretiens. Ainsi, une analyse des entretiens a été effectuée en décembre 2020 par l'organisme indépendant (GR) et a permis la rédaction d'un rapport d'analyse et de recommandations managériales, à partir duquel ont été définis 3 thèmes prioritaires par le comité de pilotage.

### **La phase de réflexion collective aboutissant à des solutions concrètes**

De janvier à mars 2021, trois équipes pro-action ont travaillé sur 3 thématiques définies comme prioritaires par le comité de pilotage. Chaque équipe pro-action était constituée de 6 étudiants volontaires, d'un étudiant (LD ou LD) et d'un enseignant (CD ou AR) du comité de pilotage, et du représentant de l'organisme indépendant (GR). Les réunions de travail s'organisaient toujours en 3 temps : i) une réflexion individuelle autour des forces et freins rencontrés ; ii) une mise en commun (« *brainstorming* ») et une priorisation des forces et freins rencontrés en

fonction du niveau de récurrence (fréquent/peu fréquent), et en fonction du niveau de préjudice pour le bien-être au travail et la satisfaction des étudiants ; iii) la proposition de solutions amenant à des actions concrètes, pouvant être rapidement et facilement mises en œuvres.

Enfin, ces actions ont ensuite été proposées à la direction du Département pour validation et déploiement. Un suivi de quelques semaines a permis un bilan de certaines actions et une pérennisation de la démarche collective.

## **Résultats**

### **Le diagnostic**

#### *Description des participants aux entretiens*

Au total, 31 entretiens ont été menés. Les participants regroupaient 19 étudiants sages-femmes (4 en SMA2, 5 en SMA3, 5 en SMA4, 5 en SMA5), 5 néo-diplômés, et 7 enseignants sages-femmes et personnels administratifs.

#### *Description de la vision des étudiants et néo-diplômés*

L'analyse *SWOT* (Tableau 1) expose le « diagnostic » des étudiants du Département qui globalement étaient satisfaits du déroulement de leurs études et de l'action de l'équipe pédagogique, mais se sentaient dans le même temps et dans certaines situations « *infantilisés* ».



Tableau 1 : synthèse SWOT du diagnostic des étudiants

Forces (S)	Faiblesses (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vocation, sens du métier – « <i>Je me sens utile. Accompagner les femmes dans des moments de vie, c'est valorisant</i> »</li> <li>• Engagement, valeurs - « <i>Je suis très attachée à la dimension du don de soi.</i> »</li> <li>• Confiance et responsabilité</li> <li>• Volontariat</li> <li>• Disponibilité, réactivité, curiosité</li> <li>• Empathie, écoute, compétences relationnelles – « <i>Le contact et le côté humain, c'est ça qui est génial !</i> »</li> <li>• Compétences techniques</li> <li>• Avenir de la profession, projection positive de l'avenir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de maturité légitime dans les premières années – « <i>Quand on commence, on n'est pas préparé, on est trop jeune</i> »</li> <li>• Manque parfois de cohérence – « <i>Les profs sont hyper disponibles ; c'est rare que nous n'ayons pas une réponse dans la journée, on se sent accompagnés</i> » / « <i>Ils sont à l'écoute mais aussi fixés sur leurs positions. Ils ont des attentes fortes et nous, on voudrait qu'ils soient plus compréhensifs et plus flexibles.</i> » – « <i>On reçoit trop de mails</i> » / « <i>Je préférerais recevoir les infos importantes par mail</i> »</li> <li>• Étudiants trop maternés, ne se sentent pas assez autonomes, aimeraient qu'on leur fasse plus confiance – « <i>On aimerait des rapports d'adulte à adulte, que les profs nous fassent plus confiance. Par exemple, il faut émarger pour justifier notre présence, justifier nos absences : on m'a demandé un certificat de décès quand mon grand-père est mort !</i> »</li> <li>• Communication mal canalisée – « <i>Mails, Moodle... on ne sait pas toujours où trouver les infos ni à qui s'adresser (enseignants ou administratifs ?)</i> »</li> <li>• Cadre des relations étudiants et équipe pédagogique – « <i>J'aimerais qu'on nous valorise plus, qu'on nous félicite... A la fac, on nous évalue beaucoup.</i> »</li> <li>• Contraintes administratives « <i>La gestion des conventions de stage, c'est le point noir !</i> »</li> </ul>
Opportunités (O)	Menaces (T)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication claire et partagée</li> <li>• Travail sur les valeurs, l'identité, le projet commun</li> <li>• Ateliers/formations/accompagnements sur le savoir-être, le leadership, la communication, les soft-skills, l'affirmation de soi, la confiance en soi, la gestion des conflits, etc.</li> <li>• Régulations de retour de stage avec des professionnels (coachs, psychologues)</li> <li>• Bien-être: groupes de paroles (yoga, coachs, psychologue), cette étude – « <i>Il est valorisant de voir que l'on s'intéresse à nous et à notre bien-être pour aujourd'hui et pour les générations futures</i> »</li> <li>• Management et gestion des partenaires, patients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limites de la relation enseignant/étudiant – « <i>C'est super car les profs sont accessibles et très proches et en même temps ça peut être un problème par rapport à la limite perso-pro.</i> »</li> <li>• Equilibre vie privée/vie professionnelle – « <i>Faire des nuits et des week-ends dès le début de nos études, c'est dur !</i> »</li> <li>• Risques Psycho-Sociaux (maltraitance lors des stages) – « <i>Dans mon stage, les étudiants n'étaient pas autorisés à manger avec l'équipe. Je me sentais exclue</i> » / « <i>La sage-femme m'a critiquée et engueulée pendant toute la garde... j'avais envie de pleurer et de tout arrêter.</i> » / « <i>Il y a une liste noire qui circule avec les sages-femmes qui font peur et qui sont maltraitantes</i> »</li> </ul>

Les étudiants estimaient être bien encadrés par un personnel compétent, professionnel, disponible, avec de fortes qualités et valeurs humaines (« *L'équipe pédagogique est formidable : on a beaucoup de chance, les profs sont à l'écoute* » ; « *On est bien formés, par des enseignants de qualité* »). Ils mettaient en avant des facteurs de motivation dans leurs études comme :

- Un intérêt fort pour « *des études qui donnent du sens* » (identité, utilité, fidélité) ;
- La professionnalisation contribuant à l'apprentissage d'un métier riche, varié, épanouissant et en permanente évolution (expertise, compétences, connaissances) ;
- La reconnaissance par les compétences dans un environnement exigeant et qui fait l'objet d'une véritable vocation (évolution, adaptabilité, cohérence) ;
- La prise de responsabilités : se développer, évoluer, apprendre concrètement sur le terrain, acquérir une certaine autonomie.

Le niveau de stress moyen des étudiants était de 5,6 sur 10 avec des extrêmes allant de 4 à 7. Il s'agissait donc d'un niveau moyen même si on note que 12 étudiants et néo-diplômés dans notre étude déclaraient un fort niveau de stress global pendant leurs études (score  $\geq 6$ ).

La principale source de stress pour les étudiants restait le rythme et l'organisation des études : ils citaient notamment une charge de travail importante, le rythme imposé par l'alternance cours/stages, le temps de transport quotidien, les horaires en stage et les gardes de nuit, le déséquilibre « *vie privée/vie professionnelle* ».

Des facteurs externes (la crise sanitaire, une vision plutôt négative de l'avenir) et la situation macro-économique (la crise économique, le chômage) étaient également des sources importantes de stress.

Les étudiants décrivaient les signes de stress suivants : des troubles du sommeil, des troubles du comportement alimentaire, des signes de dépression (moins envie de faire des choses, déprime, renfermement sur soi, prise de substances psycho-actives), le fait d'« *être sur les nerfs* », et la somatisation (eczéma, acné, crises de migraine par exemples).

Les étudiants citaient divers moyens mis en œuvre individuellement pour réduire leur niveau de stress : les activités sportives et associatives, la sophrologie, la méditation, un accompagnement spécifique pour certains tel qu'un soutien psychologique, leurs relations familiales et amicales, le suivi pédagogique individuel proposé au Département de Maïeutique, et le fait de limiter le temps passé dans les transports (en allant moins souvent en cours).

### *Description de la vision des enseignants sages-femmes et personnels administratifs*

L'analyse *SWOT* (Tableau 2) expose le « diagnostic » de l'équipe du Département. Un accompagnement bienveillant et une formation de qualité pour les étudiants étaient les priorités de l'équipe qui pointait néanmoins des axes à améliorer tels que la communication et l'accueil en stage.

Tableau 2 : synthèse *SWOT* du diagnostic des enseignants et professionnels administratifs

<b>Forces (S)</b>	<b>Faiblesses (W)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pédagogie, expertise</li> <li>• Qualité de l'enseignement (université, méthodes, outils, moyens, structures, enseignants)</li> <li>• Disponibilité forte, réactivité</li> <li>• Empathie, écoute, compétences relationnelles</li> <li>• Compétences techniques reconnues</li> <li>• Accompagnement bienveillant et compétent</li> <li>• Capacité de travail et travail en équipe – « <i>On réfléchit en équipe, on se réunit régulièrement, on essaye d'harmoniser nos attentes au bénéfice des étudiants. Notre objectif est d'autonomiser et de responsabiliser les étudiants dans leur parcours</i> »</li> <li>• Direction jeune</li> <li>• Projet pédagogique, multidisciplinarité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vouloir tout faire, manque de flexibilité</li> <li>• Gestion du temps, plus d'autonomie</li> <li>• Être plus force de proposition</li> <li>• Communication – « <i>Il faut que nous apprenions à communiquer entre nous et avec les étudiants de manière plus efficace</i> » / « <i>Il faut mieux cibler les messages.</i> »</li> <li>• Ne pas faire suffisamment confiance aux étudiants</li> <li>• Cadre des relations étudiants et équipe pédagogique – « <i>Il faut développer les liens avec les étudiants, proposer plus de temps d'échanges</i> »</li> </ul>
<b>Opportunités (O)</b>	<b>Menaces (T)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formations/ateliers sur savoir-être, leadership, management, communication, etc</li> <li>• Travail et audit sur les valeurs, l'identité, la cohésion</li> <li>• Suivi plus personnalisé des étudiants</li> <li>• Communication claire et partagée</li> <li>• Régulations de retour de stage avec professionnels (coachs, psychologues)</li> </ul>	<p>Département:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication pas assez claire, mal organisée, précipitée</li> <li>• Limites de la relation enseignant/étudiant</li> </ul> <p>Stages:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procédures et accompagnements du parcours de stages – « <i>Nous devons travailler à améliorer l'accueil en stage des étudiants</i> » / « <i>Il faut aller plus rencontrer les équipes, faire des visites de stage plus régulièrement, prendre le temps et apporter des notions de pédagogie aux professionnels dans les services.</i> »</li> <li>• RPS/Maltraitance évoquée durant certains stages</li> </ul>

## La définition des thèmes prioritaires

A partir des entretiens et du diagnostic, trois grands thèmes prioritaires ont été définis par le comité de pilotage :

- La communication : les informations semblaient manquer de clarté et de coordination ; les circuits de diffusion ne semblaient pas efficaces ;
- L'organisation du travail : son amélioration pourrait permettre de réduire certaines difficultés et le stress (circuits administratifs, organisation/désorganisation des enseignements pendant la crise sanitaire) ;
- Les stages : ce sujet constituait un marqueur de démotivation et de stress récurrent, étiqueté comme « *lourd à gérer administrativement parlant* » et « *anxiogène* » (« *un vrai parcours du combattant !* »)

## Réflexion collective et solutions concrètes

### *La Communication*

Le groupe pro-action a travaillé sur 3 éléments : l'interaction, les canaux d'information et les retours des étudiants. Les propositions formulées à la direction ont amené des solutions concrètes : la création et la diffusion en début d'année d'organigrammes de l'équipe pédagogique d'une part et des délégués et représentants étudiants d'autre part, d'une fiche de poste délégués (détaillant le rôle et les missions des délégués de promotion vis-à-vis des enseignants et des étudiants).

Enfin, une réflexion sur les droits et les devoirs des étudiants et des membres de l'équipe pédagogique a débouché sur l'écriture d'une charte du Département de Maïeutique que chacun est invité à respecter et à signer à chaque début d'année universitaire.

D'autres actions ont été proposées par la direction :

- La formalisation des régulations de promotion et des bilans de fin de semestre (ordre du jour de ces réunions ; remontée des questions des étudiants en amont ; réalisation et diffusion d'un compte-rendu) ;
- L'organisation de la récupération des supports de cours au sein de chaque promotion ;
- Le renforcement des canaux de communication : rédaction d'une newsletter mensuelle et d'une newsletter de direction semestrielle, adaptation de l'arborescence Moodle (espace numérique de travail permettant de mettre à disposition des étudiants des cours, des documents administratifs, des procédures ...)

### *L'Organisation du travail*

Concernant l'organisation du travail, le groupe pro-action a dégagé 2 priorités : les supports d'enseignement et le lien théorie-pratique. Seule la première thématique a été travaillée dans le temps imparti et un modèle de réorganisation de l'arborescence Moodle a été réfléchi selon les modalités d'utilisation des étudiants.

D'autres actions ont été proposées par la direction :

- La formation des étudiants à l'utilisation de Moodle en début d'année ;
- La mise en place d'une procédure d'accès au matériel pédagogique, en autonomie, pour les étudiants ;

- Le renforcement du lien théorie-pratique : présentation du projet pédagogique et des objectifs de stage en début d'année, présentation des outils pédagogiques spécifiques à l'enseignement clinique.

### *Les Stages*

Enfin, le groupe pro-action travaillant sur les stages a souhaité s'investir prioritairement sur l'accueil en stage des étudiants et sur la pédagogie de l'encadrement par les professionnels cliniciens. Ainsi, un livret d'accueil par maternité à l'usage des étudiants a été mis en place. Ce groupe de travail a été prolongé sur les mois suivants et a intégré des sages-femmes cliniciennes et coordonnatrices afin de proposer un livret d'accueil et d'encadrement des étudiants pour les maternités et les sages-femmes cliniciennes.

D'autres actions ont été proposées par la direction :

- La création d'un poste d'enseignant coordinateur des stages, chargé de développer les liens entre la structure de formation et les services hospitaliers accueillant des étudiants, mais aussi d'assurer une cohérence pédagogique sur le plan de l'apprentissage clinique en transversal sur l'ensemble du cursus ;
- La reprise par le Département de la gestion administrative des conventions de stage des étudiants ;
- La communication annuelle aux lieux de stage de l'évaluation réalisée par les étudiants ;
- Un travail sur l'accueil des étudiants en stage ;
- L'organisation d'une journée des maternités, moment de rencontre et d'échanges entre équipes cliniciennes et étudiants, entre équipes cliniciennes et enseignants.

Tous ces éléments (analyse des entretiens et travail des groupes pro-action) ont été communiqués à l'ensemble des protagonistes lors d'une communication publique en juin 2021.

## **Discussion**

### **Résultats principaux**

L'audit réalisé auprès des étudiants, enseignants et personnels administratifs du Département de Maïeutique a pu mettre en évidence un besoin d'amélioration dans 3 domaines : la communication, l'organisation du travail et les stages. La démarche collective étudiants-enseignants a pu faire émerger des propositions concrètes d'amélioration qui ont été mises en œuvre rapidement.

### **Interprétation**

Plusieurs dispositifs ont été testés et/ou mis en œuvre dans diverses universités afin d'améliorer le bien-être des étudiants et diminuer leur stress, notamment en améliorant l'environnement de travail<sup>12</sup>. Cependant même si ces dispositifs de santé mentale semblent diminuer l'anxiété, les dépressions et améliorer le bien-être émotionnel des étudiants, ils estiment que la qualité globale des études reste faible. Depuis le rapport Donata Marra, l'équipe du Département de Maïeutique reste très vigilante et communique régulièrement les coordonnées de la médecine universitaire aux étudiants, voire sollicite elle-même le service de santé universitaire afin qu'elle prenne en charge certaines situations particulières. Par ailleurs, plusieurs dispositifs existent au sein de l'Université et peuvent constituer des ressources pour apporter écoute et/ou réponses à certains étudiants en difficultés : le CNAES (Centre National d'Appui pour les étudiants en Santé) dont la mission est de favoriser la qualité de vie des étudiants en santé, le BIPE (Bureau d'Interface Professeurs Etudiants) dont une des missions concerne le bien-être et la santé des étudiants.

Lind et al.<sup>13</sup> ont mis en place une collaboration étudiants-enseignants afin d'identifier des interventions pour diminuer la maltraitance. Parmi ces interventions ils citaient une définition commune de la maltraitance, des outils pour aider les enseignants à fournir des environnements d'apprentissage, un bureau professionnel pour répondre rapidement aux étudiants et faire remonter l'information aux enseignants. Ces interventions, comme la nôtre, s'appuient sur une collaboration forte et une communication importante entre étudiants et enseignants. La co-construction étudiants-enseignants constitue une alternative intéressante, permettant de réfléchir ensemble pour aboutir à des solutions concrètes. Pour notre démarche collective, il s'agissait tout d'abord de donner la possibilité aux différents acteurs ayant des intérêts et des points de vue différents de travailler ensemble pour la réussite du projet. Cette co-construction a nécessité de la part de tous, le désir et la volonté de participer activement à la recherche de solutions, de s'impliquer dans cette activité et d'accepter de s'engager dans cette alliance de travail entre les enseignants et les étudiants<sup>14</sup>. Proposer ce travail commun entre les enseignants et les étudiants sur le sujet du bien-être peut contribuer à instaurer une relation de confiance, modifier les représentations négatives que les étudiants peuvent avoir des enseignants et réciproquement, en aidant à construire une relation positive. Il s'agissait de créer une relation d'entraide et d'échanges dans le but d'améliorer le dispositif de formation existant<sup>15</sup>.

Des groupes de parole et un dispositif d'éducation à la santé pourraient également permettre de familiariser les étudiants à la problématique de la maltraitance et du harcèlement, leur permettant de mieux identifier les situations à risque et de pouvoir plus facilement solliciter de l'aide<sup>16</sup>. Au sein de notre structure de formation les étudiants en maïeutique disposent d'un suivi pédagogique avec un enseignant qui les accompagne individuellement et de manière personnalisée tout au long de la scolarité afin de créer une relation de confiance dans l'élaboration de son parcours professionnel mais également dans la construction de son identité professionnelle.

### **Perspectives / application pratique**

Le dispositif mis en œuvre a révélé des axes d'amélioration qui n'ont pas pu être pris en compte durant le temps imparti et qui nécessitent la poursuite de la réflexion. Ainsi, une attention particulière sera portée sur les stages par l'équipe pédagogique sur les années à venir, permettant de maintenir la collaboration enseignants/étudiants.

Le dispositif mis en œuvre au sein du Département de Maïeutique de l'UVSQ pourrait être appliqué dans d'autres structures de formation en Maïeutique voire dans certaines UFR de santé. En effet il permet rapidement de faire un diagnostic, de proposer des solutions plus durables de par leur co-construction et d'instaurer communication et confiance entre étudiants et enseignants.

### **Conclusion**

Une intervention co-construite entre enseignants, étudiants et personnels administratifs peut constituer une alternative pour favoriser la communication et prendre en compte le bien-être étudiant au cours de leur formation professionnelle et la qualité de vie au travail. La démarche a permis des résultats concrets à court terme pouvant contribuer à l'amélioration de la santé mentale.

## Références bibliographiques

1. Frajerman A, Morvan Y, Krebs MO, Gorwood P, Chaumette B. Burnout in medical students before residency: A systematic review and meta-analysis. *Eur Psychiatry J Assoc Eur Psychiatr.* janv 2019;55:36-42.
2. Erschens R, Keifenheim KE, Herrmann-Werner A, Loda T, Schwille-Kiuntke J, Bugaj TJ, et al. Professional burnout among medical students: Systematic literature review and meta-analysis. *Med Teach.* févr 2019;41(2):172-83.
3. Lucey C, Levinson W, Ginsburg S. Medical Student Mistreatment. *JAMA.* 6 déc 2016;316(21):2263.
4. Barrett J, Scott KM. Acknowledging medical students' reports of intimidation and humiliation by their teachers in hospitals. *J Paediatr Child Health.* janv 2018;54(1):69-73.
5. Hill KA, Samuels EA, Gross CP, Desai MM, Sitkin Zelin N, Latimore D, et al. Assessment of the Prevalence of Medical Student Mistreatment by Sex, Race/Ethnicity, and Sexual Orientation. *JAMA Intern Med.* 1 mai 2020;180(5):653-65.
6. Averbuch T, Eliya Y, Van Spall HGC. Systematic review of academic bullying in medical settings: dynamics and consequences. *BMJ Open.* 12 juill 2021;11(7):e043256.
7. Pradhan A, Buery-Joyner SD, Page-Ramsey S, Bliss S, Craig LB, Everett E, et al. To the point: undergraduate medical education learner mistreatment issues on the learning environment in the United States. *Am J Obstet Gynecol.* nov 2019;221(5):377-82.
8. Gan R, Snell L. When the learning environment is suboptimal: exploring medical students' perceptions of « mistreatment ». *Acad Med J Assoc Am Med Coll.* avr 2014;89(4):608-17.
9. Donata Marra. Rapport sur la Qualité de vie des étudiants en santé [Internet]. 2018. Disponible sur: [https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/180403\\_-\\_rapport\\_dr\\_donata\\_mara.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/180403_-_rapport_dr_donata_mara.pdf)
10. ANESF. L'Enquête bien-être [Internet]. 2019. Disponible sur: <http://anesf.com/index.php/bien-etre-etudiant-e-s/enquete-nationale/>
11. E.P. Learned, C.R. Christensen, K.R. Andrews, W.Q. Guth. *Business Policy – Texts and Cases.* Irwin. 1965.
12. Wasson LT, Cusmano A, Meli L, Louh I, Falzon L, Hampsey M, et al. Association Between Learning Environment Interventions and Medical Student Well-being: A Systematic Review. *JAMA.* 6 déc 2016;316(21):2237-52.
13. Lind KT, Osborne CM, Badesch B, Blood A, Lowenstein SR. Ending student mistreatment: early successes and continuing challenges. *Med Educ Online.* déc 2020;25(1):1690846.
14. Michel Foudriat. *La co-construction. Une alternative managériale.* Presses de l'EHESP. 2019. 228 p. (Politiques et interventions sociales).



15. Serge Blanchard, Jean-claude Santog. La co construction d'une alliance de travail entre formateurs et stagiaires des écoles de la 2ème chance peut contribuer à instaurer entre eux une relation de confiance. L'Harmattan. 2018. 152 p. (Savoir; vol. 1).
16. Williams-Karnesky RL, Russell JC, Wang ML. More Than Aligning Perception: Impact of an Educational Intervention on Medical Student Mistreatment Reporting. J Am Coll Surg. juill 2020;231(1):112-121.e2.

## **Remerciements**

Nous remercions vivement les étudiants, sages-femmes, enseignants et personnels administratifs pour leur contribution active à l'audit-action.

## **Financement**

Ce projet a bénéficié d'un financement par un appel à projet simplifié interne (AAPSI) à l'Université Versailles-Saint-Quentin en Yvelines